



TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO
TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

TYTTI MATSINEN
KANSAINVÄLISTEN VAPAAEHTOISTEN TUKEMINEN OMAEH-
TOISINA EKSPATRIAATTEINA

Diplomityö

Tarkastaja: professori Miia Martinsuo
Tarkastaja ja aihe hyväksytty
Talouden ja rakentamisen tiedekun-
taneuvoston kokouksessa 3. helmi-
kuuta 2016

TIIVISTELMÄ

TYTTI MATSINEN: Kansainvälisten vapaaehtoisten tukeminen omaehtoisina ekspatriaatteina
 Tampereen teknillinen yliopisto
 Diplomityö, 98 sivua, 6 liitesivua
 Kesäkuu 2017
 Tuotantotalouden diplomi-insinöörin tutkinto-ohjelma
 Pääaine: Teollisuustalous
 Tarkastaja: professori Miia Martinsuo

Avainsanat: vapaaehtoistyö, omaehtoinen ekspatriaatti, ulkomaankomennus, kansalaisjärjestöt

Kansainväliset vapaaehtoisohjelmat ovat pysyvä osa kehitysyhteistyöjärjestöjen toimintaa, mutta niitä ja niiden suhdetta ulkomaankomennuksiin on tutkittu vähän. Ulkomaankomennuksia on tutkittu lähetettyjen ekspatriaattien näkökulmasta, mutta omaehtoisten ekspatriaattien tutkimus on vielä tuoretta. Kansainvälisten vapaaehtoisten motivaatiota on tutkittu, mutta ammattilaisten lähettämistä vapaaehtoiseksi asiantuntijatehtäviin vain vähän. Tämä diplomityö tutkii Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisten vapaaehtoisten tukemista omaehtoisina ekspatriaatteina. Tutkimuskysymyksiksi valittiin: *Millaista tukea vapaaehtoiset kokevat tarvitsevänsä ja saavansa vapaaehtoistyöprosessin eri vaiheissa? Miten Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisten vapaaehtoisohjelmien vahvuuksia voidaan hyödyntää kummankin ohjelmien johtamisessa? Mitä tekijöitä kansainvälisen vapaaehtoisohjelman ohjausmallissa on huomioitava?*

Tutkimusstrategiaksi valittiin tapaustutkimus, jolla kartoitettiin toimia, joilla kansainvälisille vapaaehtoisjaksoille lähetettäviä vapaaehtoisia voidaan tukea. Tapauksina on kaksi vapaaehtoisohjelmaa (Ecumenical Accompaniment Programme for Palestine and Israel ja Opettajat Ilman Rajoja), joita lähestytään vapaaehtoisten kokemuksista käsin. Aineistonkeruu suoritettiin teemahaastatteluin, joihin osallistui yhdeksän eri vapaaehtoista. Kuusi vapaaehtoista osallistui sekä lähtö- että paluuhaastatteluun. Aineisto litteroitiin ja luokiteltiin haastattelun kysymysrunkoa sekä haastatteluissa toistuneita teemoja apuna käyttäen.

Tulosten valossa vapaaehtoisuutta ja kansainvälisiä vapaaehtoisohjelmia tulee tarkastella prosessina, jonka kaikki osat ovat sidoksissa toisiinsa ja tasapainossa keskenään. Hyvä vapaaehtoisuuskokemus perustuu mielekkääseen ja tulokselliseen työtehtävään, jossa vapaaehtoisen ohjaamiseen on varattu riittävästi resursseja. Vapaaehtoisohjelmien menestyksellinen johtaminen ja toimivan ohjausmallin kehittäminen vaatii sekä vapaaehtoisten ja näiden motivaation tuntemista että itse vapaaehtoisprosessin hallintaa. Kansainvälisen vapaaehtoisohjelman johtaminen prosessina mahdollistaa hyvien käytäntöjen jakamisen eri ohjelmien kesken. Ajantasainen, totuudenmukainen ja vapaaehtoisen sitoutumista arvostava viestintä ja yhteydenpito, vapaaehtoisen henkisestä ja fyysisestä turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista huolehtiminen, laadukas perehdytys ja ohjaus sekä vapaaehtoisen tekemän työn tulosten ja organisaation tavoitteiden yhtäläisyyden osoittaminen tukevat vapaaehtoista ja synnyttävät vapaaehtoisuudesta positiivisen mielikuvan.

ABSTRACT

TYTTI MATSINEN: Supporting international volunteers as self-initiated expatriates

Tampere University of Technology

Master of Science Thesis, 98 pages, 6 Appendix pages

June 2017

Master's Degree Programme in Industrial Engineering and Management

Major: Industrial Management

Examiner: Professor Miia Martinsuo

Keywords: volunteering, self-initiated expatriates, expatriate assignment, non-profit organizations, non-governmental organizations

International volunteering has become a permanent part of the work of development aid organizations but it remains an underresearched field. Its relationship to expatriate assignments has not been researched either. The study of expatriates focuses on assigned expatriates whereas the study of self-initiated expatriates is new. The motivation of international volunteers has been researched but sending professionals as volunteers in expert positions has been researched very little. This thesis focuses on supporting the volunteers of Finn Church Aid's international volunteer programmes as self-initiated expatriates. The research questions are: *What kind of support do the volunteers perceive they need and receive in the different stages of the volunteer process? How can the strengths of Finn Church Aid's volunteer programmes be utilized in the management of both of the programmes? Which factors have to be taken into account in a management model of an international volunteer programme?*

The research strategy is case study which maps actions that international volunteers can be supported with. The cases were two volunteer programmes (Ecumenical Accompaniment Programme for Palestine and Israel ja Teachers without Borders) which were approached from the point of view of the volunteers' experience. The data collection method was semi-structured thematic interview. Altogether nine volunteers were interviewed, six of them both prior to and after their assignment abroad. The audio material was transcribed and categorized using the body of interview questions and recurring themes from the interviews as a helping structure.

In light of the findings volunteering and international volunteer programmes should be regarded as a holistic process where all the parts are balanced and bound together. A good volunteering experience is based on a meaningful and productive task and position where there are sufficient resources allocated for instructing and supporting the volunteer. The development of successful leadership and functional management practices of volunteer programmes require both knowing the volunteers and understanding their motivations as well as management of the process as a whole. Managing an international volunteering programme as a process enables sharing best practices between different programmes. Timely, true and respectful communication, taking care of the volunteer's mental and physical health and safety, quality induction and instruction as well as making the link between volunteers' contribution and the organization's goals clear support the volunteer and create a positive image of the volunteer experience.

ALKUSANAT

Tämän diplomityön kirjoittaminen oli mielenkiintoinen sukellus pääasiassa mediassa ja tuttavien kautta seuraamieni vapaaehtoisohjelmien todellisuuteen. Nautin erityisesti haastattelujen tekemisestä sekä kerätyn aineiston jäsentämisestä suuremmaksi kokonaisuudeksi. Monet vapaaehtoisten kertomista asioista herättivät ajatuksia oman vapaaehtoistyökokemukseni pohjalta.

Tahtoisin kiittää diplomityöni ohjaajaa ja tarkastajaa Miia Martinsuota kiinnostuksesta opintoalalleni epätyypilliseen tutkimusaiheeseeni sekä kannustavasta ja rakentavasta tavasta viedä työtäni ja ajatteluani eteenpäin. Tampereen teknillisen yliopiston henkilökunnan ratkaisukeskeisyys, kannustus ja joustavuus saivat minut ponnistelemaan tutkintoni valmiiksi, vaikka toiset opinnot ja työelämä veivät minut mennessään muihin suuntiin. Tahdon kiittää myös puolisoani Anssia, perhettäni sekä ystävääni Nooraa, jotka ovat paitsi kannustaneet, myös kommentoineet keskeneräistä työtä ja opastaneet sen teknisessä toteutuksessa.

Helsingissä, 15.5.2017

Tytti Matsinen

SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
1.1	Työn tausta	1
1.2	Tutkimuksen kohde	2
1.3	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	3
1.4	Tutkimuksen rakenne	4
2.	KIRJALLISUUSKATSAUS	5
2.1	Moderni vapaaehtoisuus.....	5
2.2	Vapaaehtoisten motivaatio	6
2.3	Omaehtoiset ekspatriaatit	10
2.4	Urapääoma	14
2.5	Globaali osaamisen johtaminen	17
2.5.1	Osaamisen johtaminen	17
2.5.2	Omaehtoisten ekspatriaattien osaamisen johtaminen	19
2.5.3	Komennukseen sopeutuminen	22
3.	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON ESITTELY	25
3.1	Tutkimusstrategia	25
3.2	Aineisto ja sen kerääminen	26
3.3	Tiedon analysointi	28
4.	TULOKSET	30
4.1	Ennen komennukselle lähtöä.....	30
4.1.1	Organisaation ja vapaaehtoisohjelman valinta.....	30
4.1.2	Hakuprosessi ja kommunikaatio	33
4.1.3	Lähtijöiden koulutus	37
4.1.4	Toiset vapaaehtoiset ja vertaistuki	40
4.1.5	Kohdemaahan orientoituminen	42
4.1.6	Työtehtävään orientoituminen	44
4.2	Komennuksen aikana	46
4.2.1	Työyhteisö.....	46
4.2.2	Kielitaito.....	50
4.2.3	Toimenkuva, perehdytys ja ohjaus.....	51
4.2.4	Psykososiaalinen tuki ja henkinen hyvinvointi	57
4.2.5	Paikallinen kulttuuri ja kulttuurisensitiivisyys.....	60
4.2.6	Viestintä	62
4.2.7	Terveys ja turvallisuus	64
4.3	Paluun jälkeen	66
4.3.1	Kulttuurisookki ja arjen merkityksellisyys	66
4.3.2	Vapaaehtoisten yhteisö	70
4.3.3	Terveystarkastus ja traumaterapia.....	71
4.3.4	Vaikuttamistyö ja vapaaehtoisuus paluun jälkeen	72
4.3.5	Palautteen kerääminen ja vapaaehtoisohjelmien kehittäminen.....	75

5.	TULOSTEN TARKASTELU	76
5.1	Omaehtoiset ekspatriaatit ja vapaaehtoiset	76
5.2	Motivaatio, toiveet ja tavoitteet.....	78
5.3	Vapaaehtoisohjelmien vertailu	81
5.4	Kokonaisvaltainen vapaaehtoistyöprosessi	85
6.	PÄÄTELMÄT	90
6.1	Johtopäätökset tuloksista.....	90
6.2	Toimenpidesuositukset Kirkon Ulkomaanavulle	91
6.3	Työn rajoitteet ja jatkotutkimuksen aiheet	93
	LÄHTEET	94

LIITE A: Lähtevien vapaaehtoisten haastattelurunko

LIITE B: Palaavien vapaaehtoisten haastattelurunko

KUVALUETTELO

<i>Kuva 1. Motivaatioiden luokittelu Feen ja Karsaklianin mukaan (2013, 102).</i>	9
<i>Kuva 2. Omaehtoisen ekspatriaatin lähtö- tai jääntipäätökseen vaikuttavat ulottuvuudet (Altman & Baruch 2013, 20).</i>	12
<i>Kuva 3. Omaehtoisen ekspatriaatin sopeutumisen elementit komennuksen aikana (McDonnell & Scullion 2013, 145).</i>	24
<i>Kuva 4. Kooste haastattelutuloksista, jotka käsittelevät aikaa ennen komennukselle lähtemistä.</i>	31
<i>Kuva 5. Kooste haastattelutuloksista, jotka käsittelevät ulkomaankomennuksen aikaa.</i>	47
<i>Kuva 6. Kooste haastattelutuloksista, jotka käsittelevät kotiinpaluuta ja paluun jälkeistä aikaa.</i>	68
<i>Kuva 7. Opettajat Ilman Rajoja -ohjelman toimivat ja kehitettävät käytännöt.</i>	82
<i>Kuva 8. EAPPI-ohjelman toimivat ja kehitettävät käytännöt.</i>	83
<i>Kuva 9. Kokonaisvaltaisen vapaaehtoistyöprosessin onnistumisen elementit.</i>	87
 <i>Taulukko 1. Haastattelujen määrä ja kesto.</i>	 27
<i>Taulukko 2. Toimenpidesuosituksat EAPPI-ohjelmalle.</i>	91
<i>Taulukko 3. Toimenpidesuosituksat OIR-ohjelmalle.</i>	92

LYHENTEET JA MERKINNÄT

EAPPI	Ecumenical Accompaniment Programme in Israel and Palestine
OIR	Opettajat Ilman Rajoja

1. JOHDANTO

1.1 Työn tausta

Globalisaation yksi näkyvimmistä ilmiöistä on kansainvälisen liikkuvuuden lisääntyminen ihmisten siirtyessä valtioiden ja maanosien välillä niin matkustamisen kuin pysyvään uuteen maahan asettumisen vuoksi (Tung 2016, 142). ”Taistelu osaamisesta” on noussut globaalissa toimintaympäristössä muun muassa teollistuneiden maiden työvoiman ikääntymisen, keskituloisten maiden nopean talouskasvun ja globaalin liikkuvuuden esteiden vähentymisen myötä (Tung 2016, 143–144).

Kehittyneissä maissa kansalaisjärjestöt rekrytoivat vapaaehtoisia työskentelemään toimintamaissaan myös silloin, kun mitään akuuttia humanitaarista katastrofia ei ole meneillään (Hudson & Inkson 2006, 305). Kansainvälisten vapaaehtoisten määrä onkin ollut kasvava koko 2000-luvun ja vapaaehtoisten taustat ovat monipuolisia (Fee & Karsaklian 2013, 88). Nämä vapaaehtoisohjelmat ovat pysyvä osa suurten kehitysyhteistyöjärjestöjen toimintaa, mutta niitä ja etenkin niiden suhdetta ulkomaankomennuksia ja ekspatriaatteja käsittelevään tietoon on tutkittu vain vähän. Osa vapaaehtoisohjelmista on profiloitunut lähettämään vapaaehtoisjaksoille eri alojen ammattilaisia, mikä lähentää toimintaa palkattujen ammattilaisten työkomennuksille lähettämiseen. Vapaaehtoistyöhön liittyy kuitenkin erityispiirteitä, jotka erottavat vapaaehtoiset perinteisistä ekspatriaateista.

Ulkomaankomennuksia on tutkittu erityisesti yritysten lähettämien ekspatriaattien näkökulmasta, mutta oma-aloitteisesti kansainvälisiin tehtäviin organisaation ulkopuolelta haakeutuvien omaehtoisten ekspatriaattien tutkimus on vielä tuoretta. Vastaavasti kansainvälisiä vapaaehtoisohjelmia on tutkittu etenkin vapaaehtoisten motivaation näkökulmasta, mutta erityisesti ammattitaitoisten vapaaehtoisten lähettämistä vapaaehtoiseksi asiantuntijatehtäviin on tutkittu vähän.

Tämä työ keskittyy Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisiin vapaaehtoisohjelmiin siksi, että Kirkon Ulkomaanapu on yksi Suomen suurimmista kehitysyhteistyön ja humanitaarisen avun alalla toimivista kansalaisjärjestöistä, jonka piirissä toimii useita vapaaehtoisohjelmia niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Lisäksi diplomityön laatija on toiminut vapaaehtoisena Kirkon Ulkomaanavun nuorisoverkosto Changemakerissa vuosina 2006–2015 ja yhteyden luominen organisaation henkilöstöhallintoon ja kansainvälisiä vapaaehtoisohjelmia koordinoiviin työntekijöihin syntyi vaivattomasti. Kirkon Ulkomaanapu toivoi tutkimuksen rajautuvan oman organisaationsa vapaaehtoisohjelmiin eikä heillä ol-

lut intressiä tarjota aineistoa tutkimukseen, jossa Kirkon Ulkomaanavun vapaaehtoisohjelmien käytäntöjä olisi verrattu jonkin toisen järjestön kansainvälisiin vapaaehtoisohjelmien käytäntöihin.

1.2 Tutkimuksen kohde

Kirkon Ulkomaanavun säätiö on suomalainen, vuonna 1947 perustettu kansalaisjärjestö, joka alun perin kanavoi ulkomailta, pääosin Ruotsista ja Yhdysvalloista, saapuvaa materiaalista apua sodan raunioittamaan Suomeen. Jo 1950- ja 1960-lukujen vaihteessa järjestön avustusten suunta kuitenkin muuttui ja se ryhtyi toimittamaan tukea Suomesta ulkomaille. Suomen evankelisluterilaisen kirkon ulkoasiainhallinnosta Kirkon Ulkomaanapu itsenäistyi 1995, jolloin se säätiöitiin. Kirkon Ulkomaanavun säätiön hallituksen nimittää yhä edelleen kirkon ulkoasiainneuvosto. (Kirkon Ulkomaanapu 2017a.)

Kirkon Ulkomaanapu on Suomen suurin kehitysyhteistyöjärjestö ja toiseksi suurin humanitaarista apua antava järjestö. Sen palveluksessa oli vuonna 2015 Helsingissä 98 henkilöä ja ulkomailla 192, joista 55 Suomesta lähetettyä ja 137 paikalta palkattua työntekijää. Järjestöllä on viisi aluetoimistoa, jotka kattavat laajan maantieteellisen alueen ja niiden alaisuudessa seitsemän maatoimistossa eri puolilla maailmaa. Vuoden 2015 toimintamenot olivat 42,6 miljoonaa euroa. (Kirkon Ulkomaanapu 2017b, 2017c.)

Järjestön kolme painopistettä ovat rauha, koulutus ja toimeentulo. Kirkon Ulkomaanavun piirissä toimii useita vapaaehtoisohjelmia ja -verkostoja kuten nuorisoverkosto Changemaker, Naisten Pankki, Opettajat Ilman Rajoja ja Ecumenical Accompaniment Programme in Israel and Palestine -ohjelma. (Kirkon Ulkomaanapu 2017c.)

Tässä diplomityössä tarkastellaan Opettajat Ilman Rajoja ja Ecumenical Accompaniment Programme in Israel and Palestina -ohjelmia, sillä Kirkon Ulkomaanavun muut vapaaehtoisohjelmat eivät lähetä vapaaehtoisia ulkomaille useiden kuukausien vapaaehtoistyöjaksoille. Empiirisen tutkimuksen toteuttamistapa kuvataan luvussa 3.

Opettajat Ilman Rajoja on vuonna 2012 Suomen brändityöryhmän ideasta syntynyt verkosto, joka kokoaa suomalaisia kehitysyhteistyöstä ja globaalikasvatuksesta kiinnostuneita opettajia yhteen. Vapaaehtoisverkoston sihteeristönä toimii Kirkon Ulkomaanapu. Ohjelman tavoitteena on tukea kehitysmaiden opettajien ammattiosaamista ja kyseisten maiden opetussektorin kehittämistä. Suomessa ohjelma tarjoaa laadukasta globaalikasvatusta erilaisille suomalaisille oppilaitoksille. Verkostoa johtaa ohjausryhmä, jossa ovat edustettuina Kepa ry:n, CIMOn, ulkoministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen, opettajankoulutuslaitoksen, Opettajien ammattijärjestö OAJ:n, Kirkkohallituksen sekä Oulun ja Helsingin yliopistojen asiantuntijat. Verkoston vapaaehtoiset opettajat lähtevät pääsääntöisesti 3–12 kuukauden työjaksoille kehitysmaahan ja kotiin palatuaan sitoutuvat toteuttamaan verkoston globaalikasvatuksen tavoitteita Suomessa. Ke-

sään 2015 mennessä Opettajat Ilman Rajoja oli lähettänyt maailmalle kahdeksan opettajaa ja saman vuoden loppuun mennessä oli tarkoitus lähettää vielä toiset kahdeksan. Näiden lisäksi Opettajat Ilman Rajoja -verkosto on lähettänyt Keniaan 12 lyhytaikaista vapaaehtoista vuonna 2014 sekä kesällä 2015. Lyhytaikaiset vapaaehtoiset tutustuvat kehitysyhteistyöhön ja Kenian koulujärjestelmään parin viikon ajan ja toimivat globaalikasvattajina paluunsa jälkeen. Verkosto siirtyi keväällä 2016 entisen Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMOn, nykyisen Opetushallituksen hallinnoimaksi. (Opettajat Ilman Rajoja 2017.)

Ecumenical Accompaniment Programme for Palestine and Israel (EAPPI) on kansainvälinen rauhanohjelma, jonka vapaaehtoiset toimivat ihmisoikeustarkkailijoina Länsirannalla ja Itä-Jerusalemossa. Ohjelma on Kirkkojen Maailmanneuvoston hallinnoima ja se on perustettu Jerusalemin kirkkojen pyynnöstä vuonna 2002. Ohjelman koordinoinnista Suomessa vastaa Kirkon Ulkomaanapu, joka valitsee suomalaiset vapaaehtoiset, vastaa heidän koulutuksestaan Suomessa ja hoitaa vapaaehtoisjakson käytännön järjestelyt lentolippuineen ja vakuutuksineen. Suomalaisia vapaaehtoisia on lähetetty ohjelman kautta jo vuodesta 2005. Vuosittain Suomesta lähtee 12–14 vapaaehtoista ja kaiken kaikkiaan suomalaisia vapaaehtoisia on vuosina 2005–2015 ollut noin 100 henkilöä. Vapaaehtoiset matkustavat Israeliin turistiviisumilla, joka rajoittaa oleskelun kolmeen kuukauteen. Kotimaahan palattuaan vapaaehtoiset ovat sitoutuneet jatkamaan tiedotus- ja vaikuttamistyötä, jonka ovat aloittaneet jo vapaaehtoisjaksonsa aikana. (EAPPI 2017.)

1.3 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän työn tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisten vapaaehtoisten tuen tarpeesta ja saadusta tuesta sekä vapaaehtoisten johtamisen käytännöistä sekä määritellä onnistuneen vapaaehtoisprosessin elementit. Työssä tarkastellaan koko vapaaehtoistyöprosessia aina rekrytoinnista komennukseen, komennukselta paluuseen ja sitä seuraavaan Suomessa tapahtuvaan vapaaehtoistyöhön asti. Teoreettinen tausta tuo yhteen modernia vapaaehtoisuutta, omaehtoisia ekspatriaatteja ja globaalin osaamisen johtamista käsittelevää tieteellistä tutkimusta, jota peilataan vapaaehtoisilta haastatteluissa kerättyyn kokemuseräiseen tietoon.

- Millaista tukea vapaaehtoiset kokevat tarvitsevansa ja saavansa vapaaehtoistyöprosessin eri vaiheissa?
- Miten Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisten vapaaehtoisohjelmien vahvuuksia voidaan hyödyntää kummankin ohjelmien johtamisessa?
- Mitä tekijöitä kansainvälisen vapaaehtoisohjelman ohjausmallissa on huomioitava?

Tässä työssä tarkastelun kohteeksi valikoituivat molemmat Kirkon Ulkomaanavun vapaaehtoisohjelmat, joiden kautta vapaaehtoisia lähetetään ulkomaille. Aineisto kerättiin haastattelemalla vapaaehtoisia ennen lähtöä sekä heidän palattuaan takaisin Suomeen,

sillä näin saatiin käsitys sekä oletetusta että todellisesta tuen tarpeesta sekä siitä, miten tähän tarpeeseen vastattiin.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tämä diplomityö koostuu kuudesta pääluvusta, joista ensimmäinen on johdanto. Toinen pääluku esittää työn kannalta olennaisen teoreettisen taustan, joka on toteutettu kirjallisuuskatsauksena. Teorialuku on jaettu viiteen alalukuun, jotka käsittelevät modernia vapaaehtoisuutta ja vapaaehtoisten motivaatiota, omaehtoisia ekspatriaatteja yhtenä ekspatriaattien alaryhmänä, urapääoman käsitettä sekä globaalin osaamisen johtamista. Kolmas luku esittelee diplomityön empiirisen osan tutkimusmetodologian sekä aineiston, sen keräämisen ja kerätyn tiedon analysointitavat.

Neljäs pääluku esittelee haastattelututkimuksen tulokset, jotka on jäsennetty kronologisesti vapaaehtoistyön eri vaiheita noudattaen lähtöä edeltävään aikaan, komennusjaksoon ulkomailla sekä Suomeen paluun jälkeiseen aikaan. Kunkin alaluvun sisällä haastatteluaineisto on käsitelty aineiston luokittelun perusteella syntyneinä teemakokonaisuuksina.

Viidennessä luvussa muodostetaan kirjallisuuskatsauksen ja haastatteluaineiston synteesi. Ensimmäinen alaluku suhteuttaa Kirkon Ulkomaanavun vapaaehtoisohjelmissä toimivien vapaaehtoisten profiiliin omaehtoisen ekspatriaatin määritelmään. Toinen alaluku käsittelee vapaaehtoisten motivaation suhdetta näiden vapaaehtoistyöhön kohdistamiin toiveisiin ja toisaalta sille asettamiinsa tavoitteisiin. Kolmannessa alaluvussa esitetään vapaaehtoisohjelmien vertailu ja esitellään näkemys niistä seikoista, joita vapaaehtoisohjelmat voisivat toisiltaan oppia. Neljäs alaluku tarkastelee vapaaehtoistyön tulosten ja tavoitteiden saavuttamisen edellytyksiä koko vapaaehtoistyöprosessin näkökulmasta.

Kuudennessa luvussa kootaan ensin yhteen tutkimustuloksista tehdyt johtopäätökset ja vastataan johdannossa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Sen jälkeen esitetään Kirkon Ulkomaanavun vapaaehtoisohjelmille ohjelmien kehittämisen ja vapaaehtoisten tukemisen parantamisen kannalta keskeisimmät haastatteluaineistosta ja kirjallisuudesta esiin nousseet toimenpidesuosituksset. Lopuksi esitetään tämän diplomityön rajoitteet sekä muutamia jatkotutkimuksen aiheita.

2. KIRJALLISUUSKATSAUS

2.1 Moderni vapaaehtoisuus

Vapaaehtoisuudella tarkoitetaan ajan antamista vastikkeetta toisen henkilön, järjestön tai asian hyväksi. Käsite on kuitenkin ongelmallinen, sillä se kattaa niin monenlaista toimintaa, ettei kaikki tutkimus ja keskustelu vapaaehtoisuudesta ole keskenään yhteismitallista ja vertailukelpoista. (Wilson 2000, 215, 233.)

Vapaaehtoistyö elää parhaillaan murroskautta, jonka juuret ovat länsimaisen yhteiskunnan muutoksessa. Vapaaehtoisuudessa tapahtunut muutos on osa yhteiskunnan sosiaalisia rakenteita muuttavaa modernisaatiota (Hustinx & Lammertyn 2003, 167) ja sen tutkiminen tarjoaa mahdollisuuden ymmärtää postmodernia sitoutumista ja osallistumista (Yeung 2004, 21–22). Rehberg (2005, 109–110) jakaa vapaaehtoistyön vanhaan ja uuteen vapaaehtoistyöhön, jossa vanhaa vapaaehtoisuutta kuvataan altruistisena ja uutta refleksiivisenä. Hänen mukaansa vanhanaikainen vapaaehtoisuus on pitkäkestoista ja perustuu usein jonkin yhteisön jäsenyyteen tai esimerkiksi uskonnolliseen tai poliittiseen ideologiaan. Uusi vapaaehtoisuus puolestaan on luonteeltaan projektimaista, ja vapaaehtoisilla on työtehtävien ajankohdasta, sisällöstä ja muodosta tarkat vaatimukset. Myös Hustinx ja Lammertyn (2003, 168) esittävät, että omaa yhteisöä kohtaan tunnetun velvollisuuden tai eettisten syiden sijaan modernien vapaaehtoisten toiminnan taustalla vaikuttaa halu toteuttaa itseään. Sen vuoksi vapaaehtoiset vaativat vapaaehtoistyöltä suurta vapautta, selkeästi määriteltyjä tehtäviä ja konkreettisia tuloksia.

Refleктоivan vapaaehtoisen motivaation lähde on yhteisön arvojen sijaan yksilön oma henkilöhistoria ja sen ”biografinen epäjatkuvuus”, jolla tarkoitetaan vapaaehtoisen elämänsä aikana tapahtuneita suunnanmuutoksia (Rehberg 2005, 110). Ihmisten elämänavaiheet vaikuttavat vapaaehtoisuuteen, sillä motivaation osatekijät muuttuvat eri elämänavaiheiden mukana (Chen & Morrow-Howell 2015, 120). Yksilön motivaatio muuttuu ajan funktiona ja muodostaa biografisen polun (Yeung 2004, 26).

Modernille vapaaehtoisuudelle on tyypillistä, että vapaaehtoiset sitoutuvat ajallisesti lyhyeen, pistemäiseen vapaaehtoistyöhön, jonka sisällöllä on henkilökohtainen, biografinen merkitys. Biografisen merkityksen vuoksi vapaaehtoiset sitoutuvatkin ensisijaisesti vapaaehtoistehtävien sisältöön, eivät niinkään vapaaehtoistyötä tarjoavaan organisaatioon, ja priorisoivat omia intressejään suhteessa organisaation tavoitteisiin. Toisaalta Grimmin ja Needhamin (2012, 497) mukaan vapaaehtoisille voi olla tärkeää, että heidän tekemänsä työ on myös organisaation tavoitteiden saavuttamisen kannalta merkityksellistä. Farndale (2014, 206) toteaaakin, että myös organisaatiolle on tärkeää, että etenkin ulkomaankomennukselle lähetettävä vapaaehtoinen vastaa organisaation tarpeita ja odo-

tuksia. Motiiveista tulee moniulotteisia, kun niihin yhdistyy sekä näkemys vapaaehtoistyön instrumentaalisesta arvosta että toisaalta myötätunnon ja velvollisuuden tunteet. (Hustinx & Lammertyn 2003, 171–176, 183; Rehberg 2005, 110.)

Wilson (2000, 219, 222) toteaa vapaaehtoisen tarttuvan vapaaehtoistyöhön sen henkilökohtaisia hyötyjä ja haittoja punnittuaan. Hänen mukaansa vapaaehtoiset tekevät vapaaehtoistyötä eri syistä, joita ovat muun muassa vapaaehtoistyön tarjoamat hyödyt, henkilökohtaiset intressit, oma odotettu avuntarve, saatava palkinto tai kiitos, solidaarisuus tai haettu kompensatio palkkatyössä koetuille puutteille. Samassa vapaaehtoistehtävässä toimivat henkilöt voivat kuitenkin toimia tehtävässä eri syistä eikä vapaaehtoisen motivaation osatekijöitä voida päätellä tehtävästä käsin.

Sekä Wilson (2000, 219–220, 223) että Hustinx ja Lammertyn (2003, 177–178, 183) nostavat esiin erityispiirteitä, joita moderneihin vapaaehtoiisiin liittyy. Vapaaehtoiset eivät sitoudu välttämättä paikallisella tasolla tai koe yhteenkuuluvuutta muiden paikallisten toimijoiden kanssa, vaan yhtäläisyyksiä etsitään maantieteellisesti laajemmalla alueella – jopa globaalisti. Sosiaalisen integraation ja siten esimerkiksi palkkatyön, parisuhteen tai perheen nähdään lisäävän vapaaehtoistyön tekemisen todennäköisyyttä. Niin ikään koulutus kasvattaa vapaaehtoistyön todennäköisyyttä, sillä se lisää tietoisuutta maailman epäkohdista sekä kasvattaa empatiakykyä ja itseluottamusta. Näin ollen vähemmän etuoikeutetut ryhmät jäävät helposti syrjään modernista vapaaehtoistyöstä.

Hudson ja Inkson (2006, 306) ovat analysoineet ulkomaankomennukselle lähtevien palkattujen työntekijöiden ja vapaaehtoisten eroja seuraavasti. Vapaaehtoistyöhön lähtevällä ei ole etukäteen työsuhdetta lähettävään organisaatioon ja vapaaehtoiset ovat urallaan joko työsuhteiden välissä tai saaneet vapaata palkkatyöstään lähteäkseen ulkomaille. Vapaaehtoistyö on myös palkatonta ja vapaaehtoinen lähtee tyypillisesti kohdemaahan, jonka kulttuurinen etäisyys lähtömaasta on suurempi kuin palkkatyöhön lähtijällä, useimmiten kehittyneestä maasta kehitysmaahan. Lisäksi vapaaehtoistyöntekijöiden kohdalla henkilöstöjohtamisen vastuut jakautuvat lähettävän ja vastaanottavan tahon kesken, jolloin johtamisrooleissa voi olla epäselvyyttä ja perinteiset strategisen henkilöstöjohtamisen mallit eivät toimi.

2.2 Vapaaehtoisten motivaatio

McKeown ja Lindorff (2011, 183) jakavat organisaation henkilöstön sisäiseen ja ulkoiseen henkilöstöön. Näistä ensimmäiset ovat palkattua henkilökuntaa ja toiset muun muassa organisaation palveluksessa olevia vapaaehtoisia. Strateginen henkilöstöjohtaminen painottaa henkilöstön ymmärtämisen ja tehokkaan johtamisen merkitystä ja henkilöstöjohtamisen käytäntöjen linjaamista organisaation strategian mukaisesti. Ulkoinen työvoima on kaikkein epätodennäköisimmin strategisesti johdettua (McKeown & Lindorff 2011, 188). Vapaaehtoisjärjestöjen henkilöstöjohtamista on tutkittu vasta vähän ja vapaaehtoisten johtamista henkilöstöresurssina erittäin vähän, eikä edellä mainitun

McKeown'n ja Lindorffin kanssa yhtenevästi näidenkään tutkimusten mukaan vapaaehtoisten johtamisessa ei hyödynnetä strategisen henkilöstöjohtamisen käytäntöjä (Cuskelly et al. 2006, 142).

Cuskelly et al. (2006, 146, 148) toteavat, että kaikelle henkilöstöjohtamiselle olennaista on avainhenkilöiden rekrytoiminen, kehittäminen ja motivoiminen. Hyvien henkilöstökäytäntöjen soveltaminen johtaa organisaation tuloksellisuuteen. Virallisten käytäntöjen kehittäminen ja hyödyntäminen vapaaehtoisten motivoinnissa, taitojen ja osaamisen kehittämisessä, sitouttamisessa, tyytyväisyyden ja pysyvyyden mittaamisessa, rekrytoinnissa, tehtävään orientoitumisessa, koulutuksessa ja tuessa sekä palkitsemisessa voi parantaa organisaation tulosta ja vähentää erityisesti vapaaehtoisten pysyvyyteen liittyviä ongelmia. (Cuskelly et al. 2006, 146, 157–158.)

Vapaaehtoisten motivaatiota vapaaehtoistyön tekemiseen on tutkittu useiden eri teorioiden avulla. Ulkomaankomennuksille lähtevien kansainvälisten vapaaehtoisten motivaatiota on kuitenkin tutkittu vähemmän (Rehberg 2005, 110). Yleisille vapaaehtoisten motivaatiota koskeville teorioille yhteistä on se, että ne jaottelevat motivaatiot erilaisiin kategorioihin, jotka jakautuvat toisaalta vapaaehtoistyön kohteeseen liittyviin motiiveihin ja toisaalta vapaaehtoistyöntekijään itseensä liittyviin motiiveihin. Motiivit voivat myös liittyä itse työtehtävään ja sen sisältöön (Chen & Morrow-Howell 2015, 118) ja vapaaehtoiselle ulkomaankomennukselle rekrytoitaville henkilöille kannattaakin korostaa juuri työtehtävien monipuolisuutta ja rikkautta, sillä ne motivoivat vapaaehtoisia enemmän kuin vapaaehtoistyön mahdollinen vaikutus tulevaan palkkatyöuraan (Rothwell & Charleston 2013, 159). Vapaaehtoiset lähestyvät vapaaehtoistyötä ensisijaisesti omasta vahvasta arvopohjastaan käsin, mikä organisaatioiden tulee huomioida sekä vapaaehtoisten valinnassa että perehdytyksessä (Rothwell & Charleston 2013, 171).

Vapaaehtoisista tehty tutkimus keskittyy voimakkaasti vapaaehtoisten motivaation ja tyytyväisyyden tutkimiseen (Cuskelly et al. 2006, 156) ja erityisesti siihen, mikä motivoi ihmisiä aloittamaan vapaaehtoistyön tekemisen (Millette & Gagné 2008, 11). Vaikka motivaatiolla on erityinen rooli juuri vapaaehtoisten rekrytointivaiheessa, tukee motivaatioiden tunteminen myös vapaaehtoisten johtamista ja vapaaehtoistyön tuloksellisuutta. Vapaaehtoisten tyytyväisyyden ja vapaaehtoistyökomennuksen onnistumisen kannalta Rehbergin (2005, 120) mukaan on keskeistä, että organisaatio huomioi eri tavoin motivoituvien ihmisten erilaiset tarpeet oman toimintansa ja vapaaehtoistyön sisältöjen suunnittelussa. Myös Yeungin (2004, 21–22) mukaan vapaaehtoisten motivaatioiden tutkiminen on tärkeää, sillä yksilön henkilökohtainen motivaatio on vapaaehtoistyön toteutumisen ja sen jatkumisen edellytys ja ydin.

Rehberg (2005, 119) jakaa ulkomaille vapaaehtoistyöhön lähtevien motivaatiot kolmeen eri ryhmään. Näistä ensimmäinen on (1) jonkin positiivisen saavuttaminen muille, toinen (2) uuden etsiminen ja kolmas (3) itsensä etsiminen. Ensimmäiseen ryhmään (1) kuuluvia motivoi toisten auttaminen, antaminen, muutosten aikaan saaminen, eettiset arvot, itsensä

hyödylliseksi tunteminen ja hyödyllisten asioiden tekeminen. Uuden etsijöitä (2) puolestaan motivoi uusien kulttuurien ja ihmisten kohtaaminen, vaihtelu omaan arkeen sekä kielitaidon kohentaminen uutta kieltä oppien tai jo opittua hyödyntäen. Kolmatta (3) itsensä etsijöiden ryhmää motivoi henkilökohtaisen kokemuksen karttuminen, ammatillisten tulevaisuudennäkymien selkeyttäminen sekä omiin rajoihin tutustuminen ja niiden ylittäminen. Hudson ja Inkson (2006, 314) havaitsivat vapaaehtoisten toivovan, että kansainvälisestä vapaaehtoistyöstä löytyy merkityksellisyyttä omaan elämään ja uudenlaista ymmärrystä maailmasta. Vapaaehtoistyöhön lähtevien luonteenpiirteisiin kuului vertailuryhmiä useammin idealismi ja avoimuus uusille kokemuksille ja haastaville tilanteille. Vapaaehtoiset kokivatkin oppineensa teknisiä taitoja, kasvaneensa ihmisinä ja ”löytäneensä itsensä” vapaaehtoistyötä tehdessään. Lisäksi uuteen kulttuuriin sopeutuminen oli saanut heidät tarkastelemaan omia arvojaan perusteellisesti, mikä oli joidenkin vapaaehtoisten kohdalla johtanut ”kehittyneen maailman” käsitteen kyseenalaistamiseen. (Hudson & Inkson 2006, 310, 317.)

Motivaatiota vastaavan vapaaehtoistehtävän löytyminen on vapaaehtoistyön alkamisen edellytys. Chen ja Morrow-Howell (2015, 118, 127) havaitsivat, että vapaaehtoisten motivaatio ei vaikuttanut heidän kokemukseensa suoritetusta vapaaehtoistyöstä, vaan se oli keskeistä nimenomaan vapaaehtoisia rekrytoitaessa. Myös Okun et al. (1998, 620) toteavat, että organisaation on hyvä hyödyntää tuntemiaan motivaatiotekijöitä vapaaehtoisohjelman markkinoinnissa ja sopivien vapaaehtoisten rekrytoinnissa. Chen ja Morrow-Howell (2015, 129) korostavatkin, että motivaatioita tärkeämpää vapaaehtoistyön onnistumisen kannalta on esimerkiksi vapaaehtoisten kouluttaminen tehtäviinsä, heidän työnsä jatkuva seuraaminen ja tehdylle työlle annettava tunnustus.

Fee ja Karsaklian (2013, 102–106) hahmottavat vapaaehtoisten motivaatioiden jakautumisen nelikentäksi, jonka akseleina ovat individualistiset ja kollektiiviset sekä sosiaaliset ja ei-sosiaaliset motivaatiot. Rehbergin (2005, 119) yllä esitetty vapaaehtoisten motivaatioiden kolmijako vastaa Feen ja Karsaklianin nelikenttää vain osittain: ”jonkin positiivisen saavuttaminen muille” vastaa ”itseään toteuttavaa motivaatiota”, ”uuden etsiminen” hedonistista kulutuskokemusta ja ”itsensä etsiminen” hedonistista nautintoa”. Rehbergin kolmijako keskittyy näin ollen individualistisiin ja kollektiivisiin ei-sosiaalsiin motivaatioihin ja kuvassa 1 esitetty nelikenttä siten laajentaa vapaaehtoisten motivaatiosta muodostuvaa kuvaa.

Grimmin ja Needhamin (2012, 497) mukaan vapaaehtoistyön koordinaattorit ja johtajat tunnistavat vain osan vapaaehtoisten motivaatioon vaikuttavista tekijöistä eivätkä usein ymmärrä esimerkiksi organisaation mission tai vapaaehtoisten altruististen syiden vaikutusta motivaatioon. Vapaaehtoisten motivaatiotekijöiden tunnistaminen ja sen ymmärtäminen, miksi vapaaehtoiset valitsevat juuri kyseisen järjestön, voi auttaa vapaaehtoistyön johtajia ja koordinaattoreita vapaaehtoisohjelman markkinoinnissa. On kuitenkin varottava luomasta markkinoinnilla vapaaehtoisuudesta mielikuvia, jotka eivät pidä

individualistinen		
sosiaalinen	<div><div>itseorientoitunut</div><div><ul style="list-style-type: none">• omakuva• ”miten toiset minut näkevät?”• status• vapaaehtoisuuden suorat ja välilliset hyödyt</div></div>	<div><div>hedonistinen</div><div><div>a. hedonistinen nautinto (hedonistic usage motivation)</div><div><ul style="list-style-type: none">• ammatillinen kokemus ja verkostot• taitojen oppiminen</div><div>b. hedonistinen kulutuskokemus (hedonistic consumption experience)</div><div><ul style="list-style-type: none">• uudet halutut kokemukset</div><div>c. hedonistinen tunnemotivaatio (hedonistic feeling motivation)</div><div><ul style="list-style-type: none">• vapaaehtoistyön tekemisestä hyvä mieli</div></div></div>
	<div><div>mukautuvainen</div><div><ul style="list-style-type: none">• halu kuulua ryhmään ja vapaaehtoisten yhteisöön• taipuminen ryhmän tahtoon• toive yhteenkuuluvuuden tunteesta paikallisten kanssa vapaaehtoistyökohteessa</div></div>	<div><div>itseään toteuttava</div><div><ul style="list-style-type: none">• halu antaa itsestään• halu tehdä hyvää• halu auttaa muita</div></div>
kollektivistinen		
ei-sosiaalinen		

Kuva 1. Motivaatioiden luokittelu Feen ja Karsaklianin mukaan (2013, 102).

paikkaansa, sillä mielikuvien ja todellisuuden välinen ristiriita synnyttää tyytymättömyyttä vapaaehtoisissa. (Grimm & Needham 2012, 497; Wilson 2000, 230.)

Milletten ja Gagnén (2008, 18, 20) mukaan vapaaehtoisten autonomista, työn aikaista motivaatiota on ruokittava, jotta työn tuloksellisuus kasvaa. Yksi keino tämän autonomisen motivaation lisäämiseen on vapaaehtoistehtävien räätälöinti kullekin vapaaehtoiselle sopivaksi. Autonomisen motivaation lisäksi työtehtävien räätälöinti kasvattaa vapaaehtoisen kiinnostusta tehtäviään kohtaan, tämän tehtävistä nauttimista, tyytyväisyyttä ja osallistumista.

Muita keinoja vapaaehtoistyön tulosten kasvattamiseen ovat vapaaehtoisen mahdollisuudet oppia uusia taitoja, tehtävien yhdistely, tiimityön ja yhteistyökumppanikontaktien lisääminen sekä sen varmistaminen, että vapaaehtoinen tietää, miten hänen työpanoksensa vaikuttaa organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. Työn itsenäisyyttä ja vastuullisuutta

lisätään antamalla päätösvaltaa vapaaehtoisille ja sallimalla heille kontakteja asiakkaisiin. Näitä varten vapaaehtoisilla on oltava riittävästi tietoa ja tukea, jotta tehtävät päätökset ovat sopivia. Tällainen vapaaehtoistehtävien muokkaaminen ja räätälöiminen vaikuttaa positiivisesti paitsi organisaation tulokseen, myös vapaaehtoisten tyytyväisyyteen ja pysyvyyteen. (Millette & Gagné 2008, 20.)

Altruismi on yksi kansainvälisiä vapaaehtoisia motivoivista tekijöistä. Se erottaa heidät palkalliselle ulkomaankomennukselle lähtevistä ekspatriaateista, joiden motivaatiot liittyvät itsensä kehittämiseen ja komennuksesta saatavaan henkilökohtaiseen hyötyyn. Altruismiin lisäksi kansainvälisiä vapaaehtoisia motivoi erilaiseen kulttuuriin tutustuminen, uudet haasteet ja seikkailunhalu, pitkäaikainen haave ulkomaankomennuksesta sekä merkityksellisyys etsiminen, mahdollisuus elämänmuutokseen ja muutos omaan työuraan. Vapaaehtoiset ovatkin kasvavassa määrin liikkeellä uraan ja itsensä kehittämiseen liittyvistä syistä. (Fee & Karsaklian 2013, 97; Hudson & Inkson 2006, 310–311, 317.) Uran ja ammattitaidon merkityksen kasvaminen kansainvälisessä vapaaehtoistyössä liittyy vapaaehtoiset osaksi omaehtoisten ekspatriaattien joukkoa myös tässä työssä.

2.3 Omaehtoiset ekspatriaatit

Kansainväliselle työkomennukselle lähtevät henkilöt eli ekspatriaatit jaetaan tutkimuksessa eri alaryhmiin komennuksen tyypistä ja järjestämistavasta riippuen. Lähetettyjä ekspatriaatteja (*assigned expatriates*, *organizational expatriates*) ovat sellaiset lähtijät, jotka ovat jo ennen ulkomaankomennusta olleet työsuhteessa lähettävään organisaatioon ja joiden tapauksessa komennuksen taustalla on organisaation tarve siirtää kyseinen työntekijä ulkomaille. Omaehtoiset ekspatriaatit (*self-initiated expatriates*) eroavat lähetetyistä ekspatriaateista siinä, että aloite ulkomaille siirtymisestä on heidän omansa eivätkä he ole aloitteen tehdessään sen organisaation palveluksessa, jolle kohdemaassa tulevat työskentelemään. Omaehtoiset ekspatriaatit muodostavat jo nyt vähintään puolet kaikista ekspatriaateista (Suutari et al. 2013, 160) ja heidän määränsä tulee tulevaisuudessa vain kasvamään, kun lähetettyjen ekspatriaattien määrä taas vähenee. Tähän on syynä paitsi perinteisten ekspatriaattien lähettämistä syntyvät korkeat kulut, myös kasvanut tarve vaihtoehtoisille tavoille täyttää organisaatioiden osaamistarpeita globaalisti. Myös työvoiman vapaan liikkuvuuden lisääntyminen etenkin Euroopassa kasvattaa omaehtoisten ekspatriaattien määrää. (Cerdin & Selmer 2014, 1281; Farndale et al. 2014, 205; Harrison & Michailova 2013, 118; McDonnell & Scullion 2013, 138; Vaiman et al. 2015, 282.)

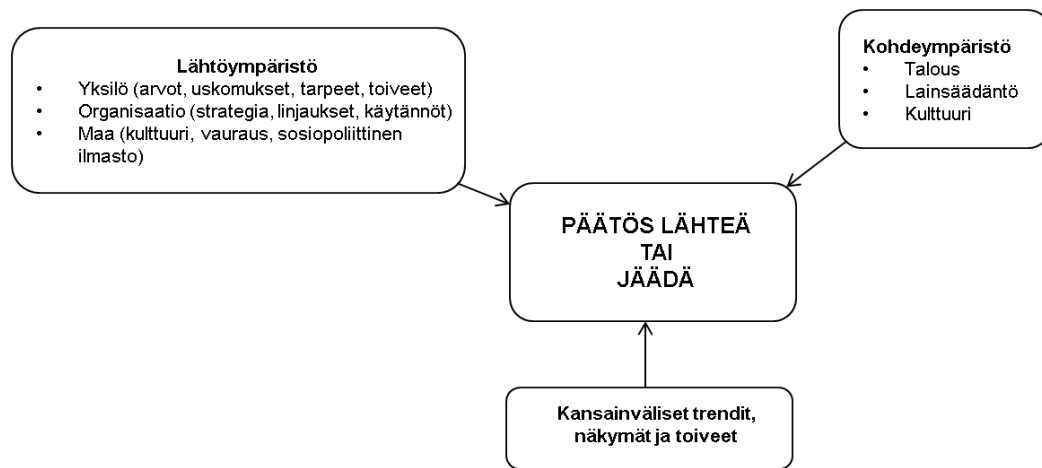
Omaehtoien ekspatriaatin käsite on tätä työtä varten tehty käänнос, sillä vakiintunutta suomenkielistä käsitettä ei ole. Tähän käännökseen päädyttiin siksi, että ”oma-aloitteisella” on vahva konnotaatio henkilön luonteenpiirteeseen ja persoonallisuuteen, mitä termi ei kuitenkaan tässä yhteydessä kuvaa. Omaehtoisen ekspatriaatin komennus on alkanut tämän omasta aloitteesta, ja hän itse on ollut prosessin käynnistäjä, kun on löytänyt omia ehtojaan ja kriteereitään vastaavan tehtävän.

Omaehtoisen ekspatriaatin määritelmä ei kuitenkaan ole vakiintunut, ja olemassa olevissa määritelmissä on kussakin puutteita, sillä siinä, missä toiseen määritelmään mahtuvat vapaaehtoistyöntekijät, toiset määritelmät edellyttävät omatoimista ulkomaille muuttoa ja käytännön järjestelyistä vastaamista, palkkatyötä sekä kohdemaassa tapahtuvaa rekrytointia (Doherty et al. 2013, 6; Haslberger & Vaiman 2013, 2–3; McDonnell & Scullion 2013, 136; Vaiman et al. 2015, 281). Doherty et al. (2013, 7) kaipaavat käsitteellistä tarkennusta siihen, mitä omaehtoisella ekspatriaatilla tarkoitetaan, miten termi suhteutuu muihin läheisiin käsitteisiin ja miten sitä voidaan hyödyntää käytännössä. Omaehtoiisiin ekspatriaatteihin lukeutuukin monen eri alan työntekijöitä ja henkilöitä hyvin erilaisista elämäntilanteista: opettajia ja akateemisia tutkijoita, ammattilaisia ja asiantuntijoita sekä koulun jälkeisen välivuoden ja palkkatyön katkaisevan sapattivapaan pitäjiä (Haslberger & Vaiman 2013, 1). Omaehtoisten ekspatriaattien määritelmällisen moninaisuuden ymmärtäminen on tärkeää, jotta ekspatriaattien johtamisessa voidaan onnistua. Omaehtoisten ekspatriaattien johtamista on kuitenkin tutkittu toistaiseksi vielä hyvin vähän (Richardson et al. 2013, 60).

Fee ja Karsaklian (2013, 91) pitävät kansainvälisiin vapaaehtoistöihin hakeutuvia henkilöitä omaehtoisina ekspatriaatteina ja toteavat, että omaehtoisia ekspatriaatteja yhdistää vain kaksi tekijää: se, että he työskentelevät kotimaansa ulkopuolella, ja se, etteivät he ole ennen komennustaan toimineet heidät ulkomaille lähettäneen työnantajan palveluksessa. Cerdin ja Selmer (2014, 1288–1291) puolestaan määrittelevät omaehtoisen ekspatriaatin kapeammin neljän kriteerin kautta. Näitä kriteerejä ovat oma-aloitteinen ulkomaille muutto, pyrkimys tehdä kohdemaassa säännöllistä palkkatyötä, aikomus oleskella ulkomailla vain väliaikaisesti sekä ammattiosaaminen tai ammatillinen pätevyys, jota ulkomailla hyödynnetään. Heidän mukaansa omaehtoisten ekspatriaattien tulee itse olla vastuussa koko ulkomaankomennusprosessista aina lähtöpäätöksestä lähtöjärjestelyihin ja paluuseen saakka, eivätkä he saa vastaanottaa tukea kotimaastaan eikä heillä saa olla kytköksiä organisaatioihin kotimaassaan. Myös Haslberger ja Vaiman (2013, 4) toteavat yleisimpiä omaehtoiselle ekspatriaatille asetettuja kriteereitä olevan neljä: lähtijän tekemä aloite, vapaaehtoinen siirtyminen ulkomaille, aiottu kotiinpaluu ja korkea osaamistaso.

Cao et al. (2011, 161) haastavat omaehtoisen ekspatriaatin määritelmää myös siirtolaisuuden näkökulmasta, sillä omaehtoisen ekspatriaatin määritelmät täsmäävät usein myös työn perässä muuttaviin siirtolaisiin. Heidän mukaansa käsitteet erotellaan yleensä ainoastaan kulttuurisen alkuperän, elintasoeron tai muuttoliikkeen suunnan perusteella. Toisaalta Haslberger ja Vaiman (2013, 1) erottavat omaehtoiset ekspatriaatit pakolaisista ja siirtolaisista siten, että edelliset ovat lähteneet liikkeelle olosuhteiden pakosta ja jälkimmäiset aikomuksenaan asettua uuteen kotimaahan pysyvästi, kun taas omaehtoisten ekspatriaattien muutto on vapaaehtoinen ja väliaikainen. McDonnell ja Scullion (2013, 151) kuitenkin huomauttavat, että moni omaehtoinen ekspatriaatti lopulta jää kohdemaahansa ja muuttuu siten siirtolaiseksi. Siten siirtolaisuuteen liittyvistä tutkimustuloksista voi olla hyötyä myös omaehtoisten ekspatriaattien ymmärtämisessä.

Palkkatyöhön lähtevien omaehtoisten ekspatriaattien päätöksentekoa komennukselle lähtemisestä on tutkittu. Altman ja Baruch (2013, 23–24) ovat havainneet pohdinnassa ajallisen muutoksen. Siinä missä aikaisemmin henkilö pohti kotimaahan jäämisen ja komennukselle tiettyyn kohdemaahan lähtemisen etuja ja haittoja ja teki päätöksen sen perusteella, kumpi vaihtoehto vaikutti suotuisammalta, on pohdintaan tullut mukaan kolmas ulottuvuus: kansainvälisyys. Omaehtoiset ekspatriaatit eivät siis enää pohdi ainoastaan tiettyyn kohdemaahan lähtemistä, vaan ylipäänsä kansainväliseen työkokemukseen liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia. Nämä ulottuvuudet esitetään kuvassa 2. Altmanin ja Baruchin (2013, 21, 24) mukaan omaehtoisia ekspatriaatteja motivoi halu tavoitella tiettyä asemaa, kartuttaa ammatillista osaamista tai saada kansainvälistä työkokemusta. He ovat havainneet kehittyneistä maista tulevien omaehtoisten ekspatriaattien osoittavan kasvavaa kiinnostusta myös kehitysmaissa työskentelyä kohtaan, mikä nähdään mahdollisuutena parantaa maailmaa ja oppia uutta.



Kuva 2. Omaehtoisen ekspatriaatin lähtö- tai jäätipäätökseen vaikuttavat ulottuvuudet (Altman & Baruch 2013, 20).

McDonnell ja Scullion (2013, 140–142) jakavat omaehtoiset ekspatriaatit alaryhmiin, joita ovat seikkailun perässä lähtevät, uraorientoituneet, taloudellisista syistä muuttavat, toisistaan erillisille toistuville komennuksille lähtevät, puolison työn vuoksi muuttavat ja ulkomaille pysyvämmiin asettuneet, paikallistuneet ekspatriaatit. He myös huomauttavat, että omaehtoiset ekspatriaatit ovat niin heterogeeninen joukko erilaisista syistä ulkomaankomennukselle lähteviä henkilöitä, että myös komennukseen liittyvän tuen tarve vaihtelee ryhmästä toiseen. McNultyn (2013, 43) mukaan omaehtoisten ekspatriaattien urakehitys ja uraan liittyvä päätöksenteko on reaktiivista ja luonteeltaan spontaania, ja sille on tyypillistä viime hetken nopea päätöksenteko sekä organisaatiolta saatavan tuen minimailisuus.

Myös organisaatiot hyötyvät ulkomaankomennuksista. Ne ovat hyödyksi organisaation kansainvälisen osaamisen kerryttämisessä ja uusien innovaatioiden syntymisessä sekä auttavat organisaatiota luomaan kilpailuetua, kun sillä ekspatriaattien ja komennusten kautta on pääsy uudenlaisen tiedon, ajattelun ja luovuuden äärelle (Collings 2014, 255).

Ulkomaankomennuksista saatavaa hyötyä on tutkittu myös pääoman tuottoasteen (ROI) näkökulmasta. Organisaation näkökulmasta ulkomaankomennuksen pääoman tuottoaste voidaan laskea vertaamalla komennuksesta saatavaa taloudellista ja ei-taloudellista hyötyä sen aiheuttamiin taloudellisiin ja ei-taloudellisiin kustannuksiin (Collings 2014, 254–255; McNulty & Tharenou 2004, 73), joskin organisaatioilla on usein vaikeuksia määrittää ekspatriaattien tuottamaa lisäarvoa, mikä vaikeuttaa pääoman tuottoasteen laskemista (Collings 2014, 256). Collings (2014, 256–257) tarjoaa ratkaisuksi lisäarvon määrittelyyn inhimillistä ja sosiaalista pääomaa ja pysyviä käytäntöjä näiden tuottaman arvon vakiinnuttamiseksi. Inhimillisen pääoman hän jakaa edelleen koulutuksen kaltaiseen yleiseen inhimilliseen pääomaan ja organisaatioon sidottuun inhimilliseen pääomaan, kuten erilaisten toimintamallien tuntemiseen. Sosiaalinen pääoma taas muodostuu sen todellisen ja mahdollisen arvon summana, joka työntekijän tai organisaation verkostoissa on tai verkostojen kautta ja avulla on hankittavissa (Nahapiet & Ghoshal 1998, 243). Nahapiet ja Ghoshal (1998, 243) jakavat sosiaalisen pääoman kolmeen eri tyyppiin: rakenteelliseen, suhteelliseen ja kognitiiviseen sosiaaliseen pääomaan. Näistä rakenteellisella sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yksilön verkostojen määrää ja vahvuutta, suhteellisella taas ajan kuluessa rakentuvaan luottamukseen perustuvia verkostoja ja kognitiivisella puolestaan ajan kuluessa syntyviä jaettuja normeja ja arvoja (Inkpen & Tsang 2005, 152; Nahapiet & Ghoshal 1998, 244). Sosiaalinen pääoma on aina osapuolten yhteisesti omistamaa ja sen siirtäminen henkilöltä toiselle tai henkilöltä organisaatiolle on vaikeaa (Nahapiet & Ghoshal 1998, 244). Collings (2014, 256) huomauttaa myös, ettei sosiaalinen pääoma aina ole organisaatiossa vain positiivinen voima, vaan voi luoda tiiviitä yhteisöjä, joihin on vaikeaa päästä mukaan tai joissa tietoisesti suljetaan toisia henkilöitä yhteisön ulkopuolelle. Sparrow ja Makram (2015, 251) nimeävät sosiaalisen ja inhimillisen pääoman lisäksi myös poliittisen tai mainepääoman sekä liiketoimintamalliin liittyvän intellektuaalisen pääoman ja kutsuvat näitä eri pääomia yhdessä osaamiseksi (*talent*).

McNulty (2013, 32) on havainnut, että organisaation ja komennukselle lähtevän ekspatriaatin pääoman tuottoaste poikkeavat toisistaan. Artikkelissaan McNulty keskittyy yksilön kokemaan pääoman tuottoasteeseen ja siihen, mikä sen suhde on organisaation saamaan pääoman tuottoon. Yksilön komennuksesta saaman pääoman tuotto voidaan jakaa uraan liittyvään ulkoiseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen liittyvään sisäiseen arvoon. Vaikka yksilön ja organisaation saama pääoman tuotto ovat erilaisia ja toisistaan erillisiä, vaikuttaa yksilön kokema pääoman tuotto kuitenkin välillisesti myös organisaation saamaan pääoman tuottoon. McNulty et al. (2012, konferenssijulkaisu, johon viittaus McNulty 2013, 32) asettavat yksilön kokeman pääoman tuoton keskeiseksi osatekijäksi organisaation pääoman tuoton saavuttamisessa ulkomaankomennuksella. Ekspatriaattien käsityksiä kansainvälisen uran tuottamasta pääoman tuotosta ei kuitenkaan tunneta tarkasti eikä siten heidän käyttäytymistään suhteessa käsityksiinsä osata ennustaa, vaikka sillä onkin keskeinen rooli organisaation saaman pääoman tuoton näkökulmasta. Ekspatriaatin kokemalla pääoman tuotolla on kuitenkin merkitystä sen kannalta, sitoutuuko tämä

organisaatioon, mikä niin ikään vaikuttaa organisaation saamaan pääoman tuottoon. (McNulty 2013, 32–34.)

Omaehtoiset ekspatriaatit ovat korkeasti koulutettuja sekä kansainvälisesti kokeneita ja kompetentteja, sillä he ovat työskennelleet ja eläneet erilaisissa kulttuureissa ja sopeutuvat näin ollen nopeasti työskentelemään vieraassa ympäristössä (Vaiman et al. 2015, 282–283). Omaehtoisille ekspatriaateille on tyypillistä, että komennukselta toivotaan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamista enemmän kuin organisaation asettamien tavoitteiden toteutumista. Harrison ja Michailova (2013, 117) selittävät tätä sillä, että toisin kuin lähetetyistä ekspatriaateista, omaehtoisista ekspatriaateista suurin osa on naisia. Heidän havaintojensa mukaan ekspatriaattinaisten ensisijainen motivaatio on yleisemmin henkilökohtaiseen kasvuun tai perhesuhteisiin kuin urakehitykseen tai organisaation kehitykseen liittyvä. (Harrison & Michailova 2013, 117, 119–120, 127.)

2.4 Urapääoma

Yhä useampaa vapaaehtoista motivoivat etenkin uramenestykseen ja omaan oppimiseen liittyvät tekijät (Fee & Karsaklian 2013, 97). Kuten Fee ja Karsaklian (2013) tekevät, myös tässä opinnäytetyössä vapaaehtoisia tarkastellaan yhtenä omaehtoisten ekspatriaattien alatyypinä. Vapaaehtoisia lähettävien organisaatioiden tulee ymmärtää entistä paremmin omaehtoisten ekspatriaattien urakehitykseen vaikuttavia seikkoja ja tarjota mahdollisuuksia juuri ammatillisen pääoman kasvattamiseen komennusprosessin aikana. Tällaista komennuksella kertynyttä pääomaa ovat muun muassa työssä opitut taidot, ammatitaidon kehittyminen, paikalliset sosiaaliset verkostot ja kehittynyt kulttuurinen ymmärrys (Shen & Douglas 2009, 799). Tämä on edellytys sille, että organisaatio onnistuu houkuttelemaan päteviä ja ammattitaitoisia lähtijöitä vapaaehtoisohjelmiinsa.

Työurat ovat muutoksessa, eivätkä yksilöt voi enää odottaa pitkää uraa yhden työnantajan palveluksessa (Eby et al. 2003, 689). Omaehtoisten ekspatriaattien osaaminen on hankittu modernilla työuralla, joka on hankittu oppimissykleillä eri organisaatioiden palveluksessa. Ulkomaankomennus on yksi tällainen sykli, jonka käynnistää halu tutkia ja oppia ja joka on määräaikainen siirtymävaihe uran vaiheesta toiseen (Shen & Douglas 2009, 795). Myös kansainvälisessä vapaaehtoistyössä on nähtävissä 2000-luvun työurille tyypillisiä piirteitä. Näitä piirteitä ovat uran liikkuvuus ja epäjatkuvuus, työn projektiluonteisuus ja kulttuurien välisyys sekä työntekijältä vaadittu itseohjautuvuus ja kyky ylittää erilaisia rajoja (Hudson & Inkson 2006, 307). Fee ja Karsaklian (2013, 91) liittävät omaehtoisen ekspatriaatin uraan ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kaksi piirrettä: rajattomuuden (*boundaryless career*) ja muuntautumiskyvyn (*protean career*). Rajattomalla uralla tarkoitetaan uraa, jossa työntekijällä on sekä fyysistä että psyykkistä liikkumavaraa ja mahdollisuuksia ylittää sekä organisaatioiden että valtioiden välisiä rajoja. Tungin (2016, 148) mukaan rajattoman uran ajatus saa kannatusta etenkin sellaisen työvoiman keskuudessa, jolla on työmarkkinoilla arvokkaiksi koettua osaamista. Briscoe et al. (2006,

31) tarkentavat, ettei rajaton ura kuitenkaan edellytä liikkuvuutta, vaan rajattomuus kertoo ensisijaisesti työntekijän avoimesta ja positiivisesta suhtautumisesta organisaationsa ulkopuolisiin tapahtumiin ja verkostoihin. Muuntautumiskykyisyydellä puolestaan tarkoitetaan itseohjautuvuutta suhteessa uralla etenemiseen. Muuntautumiskykyinen työntekijä tekee uraansa koskevia päätöksiä itse omien arvojensa, osaamisensa ja kiinnostuksensa pohjalta eikä työnantajansa aloitteesta tai ohjaamana ja arvioi omaa menestystään henkilökohtaisten arvojensa pohjalta ulkoisten sijaan. Tämä näkyy työntekijän vahvana identiteettinä ja itseohjautuvuutena, mutta myös sopeutuvaisuutena ja avoimuutena uusille tilanteille. Koska rajattomuus ja muuntautumiskykyisyys eivät edellytä tai välttämättä johda liikkuvuuteen organisaatioiden tai valtioiden välillä, voidaan liikkuvuutta (*mobility*) pitää modernin uran kolmantena piirteenä (Briscoe et al. 2006, 44). Neljäs piirre on työnantajaorganisaation ulkopuolinen tuki (*extra-organizational support*) ja erilaiset vertaisryhmät, joista ammatillista tukea ja uralla kehittymisen mahdollisuuksia etsitään (Arthur et al. 2005, 182). Nämä kolme piirrettä ovat toisistaan erillisiä, mutta keskenään läheisiä käsitteitä. (Baruch 2014, 2702–2703; Briscoe et al. 2006, 31, 44; Eby et al. 2003, 689; Fee & Karsaklian 2013, 91; Hudson & Inkson 2006, 306, 317.)

Uralla menestymistä mitataan subjektiivisilla ja objektiivisilla tekijöillä. Eby et al. (2003, 689) ja Inkson ja Arthur (2001, 51) määrittelevät uramenestykseen johtaviksi keskeisiksi kompetensseiksi kyvyn vastata kysymyksiin ”miksi” (*knowing-why*), ”miten” (*knowing-how*), ja ”kenet” (*knowing-whom*). ”Miksi” kuvaa henkilön motivaatiota, itsevarmuutta ja merkityksellisyyden tunnetta sekä kykyä arvioida omaa urapolkuaan, ”miten” teknisiä, käsitteellisiä ja vuorovaikutustaitoja, ammatillista osaamista, asiantuntijuutta ja hiljaista tietoa, jota yksilölle kertyy, ja ”kenet” verkostoja, ihmissuhteita, sidonnaisuuksia ja ammatillista mainetta, joiden varaan uraa voi rakentaa. Nämä kolme keskinäisriippuvaista ulottuvuutta muodostavat henkilön urapääoman ja ne täydentävät toisiaan eri tilanteissa, esimerkiksi uralla tapahtuvissa siirtymissä (Eby et al. 2003, 690–692; Inkson & Arthur 2001, 51–52).

Cao et al. (2011, 159, 162) esittävätkin, että omaehtoisten expatriaattien kohdalla työtyytyväisyyden kaltaiset subjektiiviset tekijät korostuvat ja palkkauksen tai uralla etenemisen kaltaiset objektiiviset tekijät ovat vähemmän merkityksellisiä. Eby et al. (2003, 689–690) jakavat uramenestyksen kuitenkin kolmeen tekijää, jotka painottavat vahvemmin juuri subjektiivista menestystä. Nämä tekijät ovat työntekijän havaittu työtyytyväisyys, työntekijän havaittu markkina-arvo organisaation sisällä ja tämän havaittu markkina-arvo organisaation ulkopuolella. Eby et al. (2003, 701) osoittavat, että vahvuus edellä mainituissa urakompetensseissa ”miksi, miten, kenet” johtaa uralla menestymiseen uramenestyksen kaikkien kolmen tekijän suhteen. Arthur et al. (2005, 177, 179–180, 182) puolestaan toteavat, ettei objektiivista, ulkopuolista arviota ja subjektiivista, henkilön omaan kokemukseen perustuvaa käsitystä uramenestyksestä voi erottaa toisistaan, vaan ne ovat riippuvaisia toisistaan, ja he pitävät todennäköisenä, että työelämän kasvava epävarmuus ja ennustamattomuus tulevat entisestään lähentämään käsitteitä toisiinsa.

Inkson ja Arthur (2001, 48) esittelevät kaksi näkökulmaa urien ja organisaatioiden väliseen suhteeseen. Ensinnäkin urien voidaan nähdä syntyvän organisaatioiden sisällä työntekijöiden työskennellessä organisaation tai organisaatioiden palveluksessa. Toisen näkökulman mukaan ura on työntekijän omaisuutta, jonka arvoa hän kasvattaa valitsemalla omaa uraansa parhaiten palvelevia organisaatioita uransa komponenteiksi. Modernina urakäsityksenä pitämänsä jälkimmäisen näkökulman mukaan organisaation roolina on tukea työntekijöitään ja tarjota heille mahdollisuus oppimiseen ja uransa kehittämiseen. Työntekijän ensisijainen intressi on organisaation menestyksen sijaan henkilökohtainen uramenestys, jota voidaan mitata esimerkiksi palkan suuruudella, työstä saatavalla tunnustuksella tai merkityksellisyyden tunteella. Työntekijät arvioivat organisaatioon investoimaansa aikaa, osaamista ja verkostoja saamaansa uramenestystä vasten. (Inkson & Arthur 2001, 50.)

Modernille työuralle tyypillinen organisaatiosta toiseen siirtyminen haastaa myös perinteisen näkemyksen yksilön ja organisaation välisestä psykologisesta sopimuksesta (Arthur et al. 2005, 181). Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan kirjoittamattomia, työntekijän ja organisaation välisiä oletuksia ja käsityksiä työsuhteen ehdoista ja sisällöstä sekä työn tuloksista. Shenin ja Douglasin (2009, 794) mukaan ulkomaankomennusten holistisen ymmärtämisen näkökulmasta psykologinen sopimus on keskeinen käsite, jonka tarkastelu on tarpeen etenkin silloin, kun etsitään syitä paluuprosessissa ilmenneisiin ongelmiin. Myös McNulty (2013, 34) pitää psykologista sopimusta tärkeänä ulkomaankomennusten näkökulmasta, sillä ekspatriaattit luottavat organisaatioon erityisesti silloin, kun toimintaympäristössä ilmenee riskejä tai epävarmuutta samaan aikaan, kun heiltä odotetaan tiettyä tasoa työtehtävissä suoriutumisessa. Huono psykologinen sopimus johtaa (1) ekspatriaatin ja organisaation tavoitteiden konfliktiin, (2) komennuksen tulosten vaarantumiseen ja (3) kulttuurierojen ja maantieteellisen välimatkan vuoksi heikentyneeseen työnantajasuhteeseen. Psykologisen sopimuksen rikkomisesta seuraakin turhautumista, vihaa, vastustusta ja pettymystä, mikä puolestaan voi johtaa esimerkiksi työnantajan vaihtamiseen. (McNulty 2013, 35.)

Ideologisesti motivoitunut, kevyesti valvottu ja koordinoitu sekä spontaaniutta edellyttävä vapaaehtoistyökomennus voi Hudsonin ja Inksonin (2006, 306–307) mukaan onnistua paremmin, mikäli vapaaehtoisella on taipumusta muuntautumiskykyisyyteen. Myös Cao et al. (2011, 159, 163) tunnistavat omaehtoisen ekspatriaatin uran menestystekijäksi (1) muuntautumiskyvyn jolla tarkoitetaan kykyä ymmärtää, miksi kulloinenkin työtehtävä on merkityksellinen juuri oman uran kannalta. Muiksi menestystekijöiksi mainitaan (2) verkostoitumiskyky sekä (3) kulttuurinen älykkyys. Toisaalta muuntautumiskyky ei ole ekspatriaattien ja organisaatioiden suhteessa ainoastaan positiivinen voimavara, sillä Shenin ja Douglasin (2009, 798) mukaan muuntautumiskykykasvattaa todennäköisyyttä sille, että ekspatriaatti vaihtaa työnantajaa kotiinpaluun jälkeen.

Cao et al. (2011, 169) mukaan organisaatioiden tulisi tunnistaa vapaaehtoiseksi hakeutuvassa henkilössä edellä mainitut kolme menestystekijää ja ennakoida niiden pohjalta komennukselle lähtijän mahdollisuuksia sopeutua kohdemaahan ja työtehtävään. Vastavasti organisaation tulisi tunnistaa lähtijän uraa koskevat kehitystavoitteet ja vastata näihin tukemalla niiden toteutumista. Vapaaehtoisen lähettäminen ulkomaankomennukselle vaatii järjestelyä ja tukitoimia, johon käytännön mallia voidaan ottaa myös yksityisen sektorin toimijoilta, joilla on kokemusta ulkomaankomennuksista. Vapaaehtoiskomennuksen onnistuminen vaatiikin sekä lähtijän että lähettävän organisaation panoksen, ja onnistuessaan komennus ei jää ekspatriaatin uraa pirstovaksi kokemukseksi, vaan tarjoaa uralle käännekohdan. (Hudson & Inkson 2006, 307.)

2.5 Globaali osaamisen johtaminen

2.5.1 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtamiselle (*talent management*) on lukuisia määritelmiä, joissa osaamisen johtamisen laajuus ja tavoitteet määritellään eri tavoin (Al Ariss et al. 2014, 173). Vaiman et al. (2012, 926) määrittelevät osaamisen johtamisen ajattelutavaksi, jossa osaamisen nähdään olevan avain organisaation menestykseen, ja Vaiman et al. (2015, 281) niiksi prosesseiksi, joilla houkutellaan, mobilisoidaan ja pidetään kiinni lahjakkaista avainhenkilöistä. Sparrow ja Makram (2015, 249) laajentavat osaamisen johtamisen kattamaan myös strategisen henkilöstösuunnittelun, työnantajabrändin rakentamisen sekä osaamisen siirtämisen globaalisti. He (2015, 250) näkevätkin osaamisen johtamisen henkilöstöjohtamista laajempänä ilmiönä, jossa on keskeistä pohtia sitä, miten osaamisen johtamisen järjestelmät kehitetään tuottamaan lisäarvoa organisaatiolle. Osaamisen johtamisen arkkitehtuuri muodostuu johtamisjärjestelmistä, linjauksista ja käytännöistä, joiden avulla osaamista johdetaan tehokkaasti. Osaamista tulee tarkastella kysymällä, mitä osaamisen tulee organisaatiossa saada aikaan (*”what is it that talent is supposed to be doing?”*), minkä jälkeen prosessit, joilla osaamista johdetaan, suunnitellaan vastaamaan tätä tavoitetta (Sparrow & Makram 2015, 260).

Al Ariss et al (2014, 173) toteavat, että organisaatiot osaavat rekrytoida taitavaa ja pätevää henkilöstöä, mutta niiden yhteisenä haasteena on johtaa tätä osaamista rekrytoinnin jälkeen. Tulevaisuudessa osaamisen johtamista mullistavat heidän (2014, 177–178) mukaansa LinkedInin kaltaiset sosiaalisen median palvelut, joiden kautta organisaatiot voivat nopeasti löytää tarvitsemaansa osaamista myös globaalisti, sekä joukkoistaminen, jonka avulla osaaminen on entistä edullisemmin tai jopa ilmaiseksi organisaatioiden hyödynnettävissä. Heidän mukaansa (2014, 178) tulevaisuudessa ihmiset eivät välttämättä ole osa organisaatiota, vaan organisaatio muodostuu tiedosta. Myös Sparrow ja Makram (2015, 252, 259) esittävät, että osaamista voidaan johtaa ihmisten johtamisen sijaan myös työtehtäviä ja tietoa johtamalla. Tällöin keskitytään ensisijaisesti kehittämään organisaation avaintehtäviä ja niihin liittyvän osaamisen ja tiedon siirtymistä organisaation sisällä

ja nivoutumista osaksi organisaation muita prosesseja ja resursseja, eikä keskiössä ole sen henkilön kehittäminen, joka kyseistä avaintehtävää hoitaa. Globaali osaamisen johtaminen on siis tiedon luomista ja hankkimista, sen säilyttämistä, siirtämistä ja soveltamista globaalissa toimintaympäristössä tavalla, joka tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista. (Vaiman et al. 2015, 282.)

Vaiman et al. (2015, 280–281) toteavat, että lukuisia osaamisen johtamisen määritelmiä ja näkökulmia yhdistää kaksi osa-aluetta. Näistä ensimmäinen on ajatus siitä, että lahjakkaat henkilöt avainrooleissa tuottavat organisaatiolle lisäarvoa. Toinen yhdistävä tekijä on osaamisen johtaminen tehokkaasti henkilöstöjohtamisen käytännöillä, prosesseilla ja linjauksilla.

Globaali osaamisen johtaminen (*global talent management*) taas laajentaa ajattelutapaa siten, että organisaation globaalin strategian lisäksi osaamisen johtamisessa huomioidaan kansallisten toimintaympäristöjen erot (Vaiman et al 2012, 926). Globaalilla osaamisen johtamisella on suora vaikutus organisaation tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseen (Vaiman et al. 2015, 282), mutta sen käytäntöjen on vastattava myös lähtijän tavoitteisiin (Farndale 2014, 205). Kansainvälisillä markkinoilla toimivilla organisaatioilla on myös työntekijöidensä kansainväliseen liikkuvuuteen liittyvää osaamista, jota Collingsin (2014, 253) mukaan ei osata nivoa yhteen globaalin osaamisen johtamisen kanssa, vaikka organisaatiot tästä hyötyisivätkin.

Mellahi ja Collings (2010, 143) määrittelevät globaalin osaamisen johtamisen (1) niiden tehtävänkuvien systemaattiseksi tunnistamiseksi, joilla on keskeinen rooli pysyvän kilpailuedun luomisessa globaalissa toimintaympäristössä, (2) sellaisten osaavien ja tuloksellisten työntekijöiden kehittämiseksi, jotka organisaation globaalin toimintaympäristön huomioiden menestyksellisesti toimivat edellä mainituissa tehtävissä ja (3) rekrytointi- ja henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittämiseksi siten, että tehtäviin valitaan parhaat mahdolliset työntekijät, jotka sitoutuvat organisaatioon. Al Ariss et al (2014, 174) puolestaan listaavat onnistuneen ja laadukkaan globaalin osaamisen johtamisen seitsemän kriteeriä seuraavasti: (1) johtamisjärjestelmän linjakkuus organisaation strategian kanssa, (2) johtamisjärjestelmän sisäinen johdonmukaisuus, (3) johtamisjärjestelmän soveltuvuus kulttuuriin, (4) johdon osallistuminen johtamisjärjestelmän toimeenpanoon, (5) globaalien ja paikallisten tarpeiden tasapaino, (6) työnantajabrändin rakentaminen sekä (7) palveluprosessin hoitaminen siten, että se palvelee sekä yksilön että organisaation tarpeita.

Sparrow'n ja Makramin (2015, 250) lähestymistapa ryhmittelee näitä edellä mainittujen teorioiden elementtejä neljään osaamisen johtamisen vaiheeseen arvon näkökulmasta. Nämä ovat arvon luominen, arvon sitominen, arvon hyödyntäminen ja arvon suojeleminen. Arvon luomiseen liittyy osaamisen tunnistaminen, rekrytointi ja kasvattaminen sekä sen hyödyntäminen sellaisilla prosesseilla, jotka tuottavat organisaatiolle lisäarvoa. Arvon sitomisella taas tarkoitetaan niitä prosesseja, joilla työntekijöiden osaaminen nivo-

taan osaksi organisaation toimintaa ja resursseja siten, että kynnys organisaation vaihtamiseen kasvaa. Arvon hyödyntämisen tulisi etenkin globaalissa toimintaympäristössä muodostua erilaisista tiedon johtamiseen ja integrointiin liittyvistä prosesseista – eräänlaisesta henkilöstö- ja tietojohdasta yhdistävästä ”älykkästä osaamisen johtamisesta” (Vaiman et al. 2015, 282) –, joilla sekä osaamista että tuotettua lisäarvoa jaetaan organisaation eri osien kesken. Arvon suojelemisen tavoitteena taas on eristää organisaation osaamista siten, ettei sitä menetetä kilpailijoiden haltuun. On huomattava, ettei taitava yksilö tuo organisaatioon lisäarvoa ennen kuin hänen osaamisensa on valjastettu organisaation käyttöön samalla tapaa kuin urheilujoukkueeseen tuotu tähtipelaaja pelaa osana joukkuetta ja saa aikaan huipputuloksia vasta, kun yhteistyö muun joukkueen kanssa on mahdollisimman sujuvaa. Huomion arvoista on myös se, ettei inhimillisestä, sosiaalisesta, poliittisesta ja intellektuaalisesta pääomasta muodostuvan osaamisen sitominen eikä eristäminen ole yksiselitteistä, vaan toimivien mallien kehittämien vaatii jatkotutkimusta. (Sparrow & Makram 2015, 254–259.)

2.5.2 Omaehtoisten ekspatriaattien osaamisen johtaminen

Omaehtoisten ekspatriaattien osaamisen johtamisessa keskeisiä elementtejä ovat (1) oikean osaamisen tunnistaminen ja rekrytointi, (2) työntekijöiden kehittäminen, (3) osaamisen siirtymisen johtaminen ja (4) lahjakkaiden yksilöiden pitäminen organisaation palveluksessa. Kaikissa näissä elementeissä on huomioitava myös työn ja muun elämän välinen tasapaino, joka tukee omaehtoisten ekspatriaattien hyvinvointia ja sitoutumista organisaatioon. (Vaiman et al. 2015, 280, 283.) On huomattava, että omaehtoisten ekspatriaattien globaalien osaamisen johtamisen elementeissä on yhtäläisyyksiä luvussa 2.2 esiteltuihin vapaaehtoisten johtamisen näkökulmiin. Edellä mainittuja elementtejä (1)–(4) tarkastellaan alla yksityiskohtaisemmin.

Ennen uuden työntekijän rekrytointia organisaation tulee tunnistaa ne kilpailuedun luomisen kannalta keskeiset avaintehtävät, joihin tarvitaan erityisen osaavaa henkilökuntaa. Tämän jälkeen tehtäviin on löydettävä oikea henkilö, joko jo olemassa olevaa henkilöstöä kehittämällä tai organisaation ulkopuolelta rekrytoimalla (Collings & Mellahi 2009, 308). Omaehtoisia ekspatriaatteja yhdistää korkea epävarmuuden sietokyky ja kyky toimia kansainvälisissä työyhteisöissä (McDonnell & Scullion 2013, 139), mistä on komennuksen aikana hyötyä. McDonnell ja Scullion (2013, 136, 139, 143) ja Suutari ja Brewster (2013, 161) toteavat omaehtoisen ekspatriaatin tutustuvan komennuksen alkaessa paitsi uuteen maahan ja kulttuuriin, myös uuteen organisaatioon ja sen toimintatapoihin ja käytäntöihin, minkä vuoksi he eivät suosittele omaehtoisen ekspatriaatin käyttämistä uuden toimiston tai toiminnon aloittajiksi.

Rekrytoinnissa voidaan käyttää strategiana esimerkiksi kohdennettua markkinointia tietyille ennalta tunnistetulle osaamis- tai henkilöprofiilille tai suoraa yhteydenottoa potentiaalisiiin henkilöihin. Toinen vaihtoehto on houkutella monipuolinen hakijajoukko, josta erilaisen ammatillisen tuen ja mentoroinnin kaltaisen uravalmennuksen kautta jalostetaan

tarvittua osaamista organisaation käyttöön. Organisaation tavoitteiden selkeä esittäminen on sen houkuttelevuuden kannalta keskeistä. Omaehtoisen ekspatriaatin valitessa kohdemaata ja organisaatiota komennukselleen myös uranäkymillä ja kohdemaan statuksella on suuri merkitys. (Vaiman et al. 2015, 282–283.)

Sparrow ja Makram (2015, 251) esittävät, että osaavan henkilöstön houkuttelemista organisaatioon ja pitämistä organisaation palveluksessa yhdistää se, millaisille seikoille työntekijä antaa arvoa, sekä työnantajan brändi ja työmarkkinatilanteen kartoittaminen. Työnantajan mainetta sekä organisaation sisä- että ulkopuolella ylläpidetään viestinnän, brändäyksen ja markkinoinnin sekä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä kehittämällä (Sparrow & Makram 2015, 252). Harrisonin ja Michailovan (2013, 130–131, 133) mukaan brändiä luodessa on kuitenkin vältettävä luomasta turhia toiveita ja odotuksia, joiden toteutumattomuus aiheuttaa pettymyksen ja paitsi vahingoittaa organisaation brändiä, myös vaarantaa ulkomaankomennuksen onnistumisen. Organisaation brändi muodostuu muun muassa online-kanavien kautta sekä sen perusteella, millainen maine organisaatiolla on ekspatriaatin vertaisryhmissä. Mielikuva organisaatiosta muodostetaan Facebookin ja LinkedInin kaltaisten verkkolähteiden sekä toisten ekspatriaattien puheiden perusteella.

Omaehtoisten ekspatriaattien tarpeiden ja henkilökohtaisten tavoitteiden tunteminen on näiden sitouttamisen ja kehittämisen näkökulmasta olennaista. Tukemalla ekspatriaattien omien tavoitteiden toteutumista ja osoittamalla, että heidän tavoitteensa ovat linjassa organisaation tavoitteiden kanssa, vahvistetaan henkilön leimautumista organisaatioon ja sitoutumista sen tavoitteiden edistämiseen (Vaiman et al. 2015, 283). Mäkelän ja Brewsterin (2009, 595–598) mukaan komennukselle lähtevien tai komennuksella olevien ja jo kotiin palanneiden vapaaehtoisten vuorovaikutuksen mahdollistaminen lisää luottamusta, joka puolestaan saa aikaan tietotaidon jakamista, josta on hyötyä komennuksen tavoitteiden saavuttamisessa.

Sitoutumisen näkökulmasta myös kohdemaan kulttuuriin tutustuminen on tärkeää. Tukea tähän voivat tarjota ekspatriaatin paikallisen työyhteisön paikalliset työntekijät sekä työn ulkopuoliset kontaktit paikallisiin. Erilaisia ilmaisia tai edullisia tietopaketteja ja perehdytysmateriaaleja voi löytyä myös paikallisen suurlähetystön tai ekspatriaattiyhteisöjen kautta (Harrison & Michailova 2013, 131). Komennukselle lähtijät hakevat tietoa myös itsenäisesti ennen lähtöään ja erityisesti naispuoliset ekspatriaatit ovat verkostoituneet kohdemaata tuntevien tahojen kanssa jo etukäteen ja saaneet näin tietoa kohdemaan kulttuurin ja työskentelytapojen erityispiirteistä (Harrison & Michailova 2013, 129–130). Heidän kauttaan ekspatriaatin on mahdollista oppia perusteet maan kielestä ja kulttuurista sekä saada tietoa paikallisista palveluista ja mahdollisuuksista, mikä tukee työntekijän psyykkistä jaksamista komennuksen aikana. (Vaiman et al. 2015, 284.)

Komennuksia johdettaessa johdetaan paitsi henkilöiden, myös osaamisen ja tiedon siirtymistä. Omaehtoisten ekspatriaattien koulutustaso on tyypillisesti lähetettyjen ekspatriaat-

tien koulutustasoa korkeampi. Tästä johtuen on olemassa riski, että omaehtoinen ekspatriaatti päätyy organisaatiossa osaamistasoan vaatimattomampaan tehtävään, mikä puolestaan johtaa turhautumiseen ja kohonneeseen komennuksen keskeytymisriskiin. Organisaation on varmistettava, että omaehtoisen ekspatriaatin osaaminen täsmää organisaation tavoitteisiin eikä edellä mainittua alityöllistämistä tapahdu, oli se sitten todellista tai työntekijän mielikuvaan perustuvaa. Työntekijälle on tarjottava tukea, jotta työ on merkityksellistä ja haastavaa. (Vaiman et al. 2015, 283.)

Komennukselta kotiin palatessa on huolehdittava sekä yksilön että organisaation tarpeiden toteutumisesta. Tätä siirtymää voidaan tukea niin mentoroinnilla, työvalmennuksella (*coaching*) kuin työnohjauksellakin, minkä lisäksi tukea voidaan tarjota sekä komennuksen aikana että vasta paluun yhteydessä (Al Ariss et al. 2014, 175).

On yleistä, että omaehtoiset ekspatriaatit kokevat, ettei heidän osaamistaan ja kansainvälistä kokemustaan hyödynnetä riittävästi, mikäli he jäävät saman työnantajan palvelukseen myös komennuksen jälkeen (McNulty 2013, 44). Koska omaehtoiset ekspatriaatit ovat orientoituneet itsensä kehittämiseen organisaation kehittämisen sijaan, on kynnys organisaation vaihtamiseen matala, kun henkilökohtaisen kasvun mahdollisuudet vähenivät. Omaehtoisen ekspatriaatin pitkäaikainen sitouttaminen organisaatioon on haastavaa sen vuoksi, että omaehtoiset ekspatriaatit rakentavat uraansa eri organisaatioiden tarjoamista mahdollisuuksista ja ovat siten orientoituneet etsimään ja tarttumaan uusiin haasteisiin komennuksen päättyessä (Suutari & Brewster 2013, 162). Pitääkseen parhaat ekspatriaatit yhteydessään tulee organisaation kehittää molempia osapuolia hyödyttäviä osaamis- ja urastrategioita. Pitkäaikainen sitoutuminen taataan vain sillä, että ekspatriaatti näkee urakehityksensä toteutuvan parhaiten tämän organisaation yhteydessä ja kautta ja organisaation tarjoavan mahdollisuuksia sekä oppimiseen että haastavaan ja itsenäiseen työhön ja organisaatiossa ylenemiseen. (Vaiman et al. 2015, 283–284.)

Sekä organisaatiolla että komennukselle lähtijällä on odotuksia komennuksen ehdoista ja organisaation ja yksilön välisen suhteen vuorovaikutteisuudesta. Parhaimmillaan globaalien osaamisen johtamisen käytännöt saavatkin nämä organisaatio- ja yksilötason tavoitteet täsmäämään. Mitä yksilöllisempi komennusprosessi on, sitä yksilöllisempää ja monimuotoisempaa tukea sen aikana tarvitaan. Omaehtoiselle ja perinteiselle ekspatriaatille tarjottava tuki on vähintään määrällisesti erilaista; tarjoamalla myös omaehtoiselle ekspatriaatille tukea muuttojärjestelyihin ja uuteen kulttuuriin sopeutumiseen organisaatio voi minimoida työn tuloksellisuutta uhkaavat riskit (McDonnell & Scullion 2013, 143–144). Yksilöllisen tuen tarve vaikuttaa myös komennuksen kustannuksiin, joita voidaan hillitä standardoimalla komennusprosessin vaiheita. Standardointi kuitenkin väistämättä vähentää joustavuuden ja räätälöinnin mukanaan tuomia hyötyjä. Globaalien osaamisen johtamistavoitteiden saavuttaminen vaatiikin sekä organisaation että yksilön näkökulmasta standardoinnin ja joustavuuden välisen tasapainon löytämistä. Molempia osapuolia hyödyttävän globaalien osaamisen johtamisen toimeenpaneminen on haastavaa, mutta onnis-

tuessaan se luo organisaatiolle kilpailuetua, kun kulloisellekin komennukselle löytyy lahjakkain ekspatriaatti. Onnistunut komennusprosessi ei kuitenkaan synny vain lähtijän ja organisaation välisessä vuorovaikutuksessa, vaan resursseja on varattava myös muun henkilöstön kouluttamiseen, jotta komennuksen kanssa tekemisissä oleville henkilöille syntyy ymmärrys siitä, mistä ulkomaankomennuksessa on kysymys. (Farndale 2014, 206, 208, 212–213.)

2.5.3 Komennukseen sopeutuminen

Shenin ja Hallin (2009, 793–794) mukaan ulkomaan komennusjakso toteutuu yleensä paremmin kuin komennuksen muut osat. Etenkin kotiinpaluu on vaativa vaihe, jossa koettuja haasteita selitetään muun muassa sillä, että komennukselle lähtiessään ekspatriaatti on saanut kokemuksen siitä, että hän on organisaatiolle arvokas ja päämäärien saavuttamisen kannalta keskeinen toimija, mutta paluun yhteydessä vastaavaa tunnetta ei ole, kun vastaavaa avaintehtävää ei ole olemassa tai palaajan odotetaan etsivän omaa osaamistaan hyödyntäviä mahdollisuuksia itse. Paluuseen liittyvien odotusten ja todellisuuden välistä ristiriitaa voidaan pehmentää kiinnittämällä huomiota ekspatriaatin tukemiseen paitsi paluun yhteydessä, jo komennuksen aikana.

Shen ja Hall (2009, 794) väittävät, että ulkomaankomennusten tutkimus keskittyy prosessin *input*- ja *output*-tekijöihin: komennukseen valmistautumiseen ja komennukselta palaamiseen. He kuitenkin pitävät onnistuneen paluun edellytyksenä onnistunutta ulkomaanjaksoa, jonka onnistumisen mittarina he pitävät paitsi jakson tavoitteiden saavuttamista, myös työhön uppoutumista, joka tukee paluun onnistumista. Työhön uppoutumisella tarkoitetaan tässä sitä, että työntekijällä on tiiviit siteet niin työtehtäväänsä kuin kollegoihin, organisaatioon ja sidosryhmiinkin. Mitä tiiviimmäksi nämä suhteet muodostuvat, sitä uppoutuneempi ekspatriaatti on työhönsä ja sitä todennäköisemmin hän sitoutuu organisaatioon myös kotiinpaluun yhteydessä ja sen jälkeen. Paluusopeutuminen muodostuu kahdesta osasta: täyttyneistä tai ylittyneistä paluudotuksista ja organisaation tuesta. (Shen & Hall 2009, 794, 797, 802.)

Työhön uppoutuneisuus on komennukseen sopeutumisen seurausta. Sopeutuminen työhön, vuorovaikutukseen ja sosiokulttuuriseen ympäristöön riippuu kuitenkin pitkälti siitä, millaista tukea ekspatriaatti paikallisilta verkostoilta komennusmaassaan saa. Yksi sopeutumisen indikaattori onkin paikallisten kontaktien määrä. Paikallisten tarjoamalla psykososiaalisella tuella on myös kääntöpuoli, sillä mitä tiiviimmäksi suhteet paikallisiin verkostoihin muodostuvat, sitä etäisemmäksi suhteet kotimaan organisaatioon jäävät. (Shen & Hall 2009, 799–800.)

Komennukselle sopeutumiseen tarjottu tuki on ekspatriaateille tärkeää, sillä Harrisonin ja Michailovan (2013, 130) mukaan puutteellinen tuki ja perehdytys komennuksella aiheuttavat sen, että ensimmäiset kuukaudet komennuksesta menevät asioiden opetteluun ja

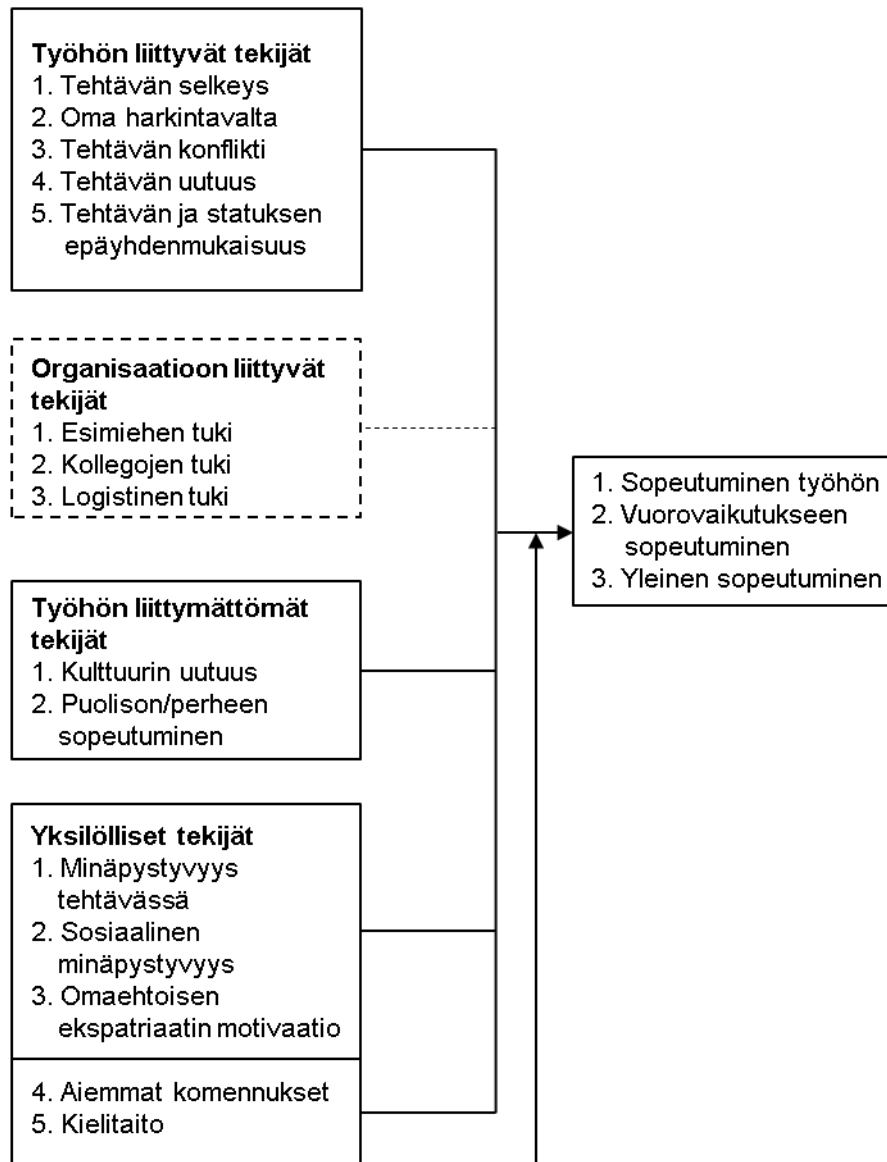
työhön orientoitumiseen. McDonnell ja Scullion (2013, 145–148) hahmottavat komennuksen aikaisen sopeutumisen muodostuvan kuvassa 3 esitellyistä elementeistä.

Työhön liittyvistä tekijöistä ensimmäinen on työtehtävän selkeys, johon kuuluvat tehtävän tavoite sekä vastuiden jakautuminen organisaation sisällä työntekijän ja tämän kollegoiden kesken. Omalla harkintavallalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta toteuttaa tehtävää oman harkintakykynsä mukaisella tavalla. Tehtävän konfliktilla voidaan tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä saa tehtävänsä koskien ristiriitaisia ohjeita, mutta myös tilannetta, jossa hänen on suoritettava tehtävä, jonka kokee omien arvojensa tai oman ammattietiikkansa vastaiseksi. Tehtävän uutuus viittaa komennuksen aikaisen työtehtävän ja aiemman työkokemuksen samanlaisuuteen tai erilaisuuteen, ja se voikin olla joko positiivinen tai negatiivinen kokemus. Koska pelkän tehtävänimikkeen tai -kuvauksen perusteella muodostunut kuva työstä voi poiketa suurestikin työn todellisuudesta, on tärkeää, että myös sellaiset työntekijät perehdytetään tehtäviinsä, joilla on aikaisempaa kokemusta vastaavista tehtävistä. Tehtävän ja statuksen epäyhdenmukaisuus viittaa tilanteeseen, jossa työntekijä päätyy tehtäviin, jotka ovat merkittävästi hänen osaamistaan ja aiempaa työkokemustaan vaatimattomampia. Tällainen tilanne ei ole poikkeuksellinen koulutetulle ja osaavalle työntekijälle, joka muuttaa kehitysmaasta teollistuneeseen maahan. (McDonnell & Scullion 2013, 145–146.)

Organisaation tuki on McDonnellin ja Scullionin (2013, 146) mallissa merkitty kaavioon siitä huolimatta, ettei sitä omaehtoiselle ekspatriaatille usein tarjota lainkaan. Organisaation tuki riippuu siitä, hakeeko omaehtoinen ekspatriaatti tehtävää koti- vai kohdemaasta käsin. Ensimmäisessä tapauksessa hänelle voidaan tarjota esimerkiksi kieli- ja kulttuurikoulutusta, kun taas jälkimmäisessä tapauksessa tukea tarjotaan harvemmin (McDonnell & Scullion 2013, 149–150). Esimiehen ja kollegojen tuki on kuitenkin hyödyllistä silloin, kun sitä tarjotaan. Logistisella tuella tarkoitetaan komennukselle lähtemiseen ja uuteen ympäristöön sopeutumiseen liittyviä käytännön järjestelyjä: matkavarauksia, asunnon etsintää ja perehdytystä paikallisiin terveystalveihin. Työhön liittymistä tekijöistä kulttuurin uutuus kuvaa koti- ja kohdemaan välistä kulttuurista etäisyyttä (McDonnell & Scullion 2013, 147). Cao et al. (2011, 167, 169) toteavat, että suuri kulttuurinen etäisyys vaatii sopeutumista ja esittävät parhaaksi henkiseksi tueksi sellaiset henkilöt, jotka tulevat samasta kulttuuritaustasta kuin ekspatriaatti itse.

Viimeinen McDonnellin ja Scullionin (2013, 147) esittelemistä omaehtoisen ekspatriaatin sopeutumisen osa-alueista on yksilölliset tekijät. Niistä kaksi ensimmäistä, tehtäväkohtainen ja sosiaalinen minäpystyvyys (*self-efficacy*), kuvaavat työntekijän omakuvaa ja uskoa siihen, että hän suoriutuu riittävän hyvin hänelle annettussa tehtävässä tai sosiaalisessa tilanteessa. Minäpystyvyys on omakuvaan ja itsetuntoon liittyvää itseluottamusta, joka syntyy persoonan ja aikaisempien työelämäkokemusten vuorovaikutuksessa. Motivaatiotekijöillä on keskeinen osa sopeutumisessa. Omaehtoisten ekspatriaattien motivaatio on korkea, sillä he ovat itse hakeutuneet tehtävään, mikä helpottaa uuteen työympäristöön sopeutumista.

Omaehtoisten ekspatriaattien sopeutuminen



Kuva 3. Omaehtoisen ekspatriaatin sopeutumisen elementit komennuksen aikana (McDonnell & Scullion 2013, 145).

päristöön sopeutumista. Myös aikaisempi kansainvälinen työkokemus sekä kohdemaan kielen osaaminen vaikuttavat positiivisesti ekspatriaatin sopeutumiseen ja kansainvälisen työkokemuksen on havaittu johtavan siihen, että ekspatriaatti etsii tukea laajemmalta kuin vain omalta esimieheltään. (McDonnell & Scullion 2013, 147–148.)

3. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON ESITELY

3.1 Tutkimusstrategia

Tämän diplomityön empiirinen osa on laadullinen tutkimus, jonka tutkimusstrategia on tapaustutkimus (*case study*), jonka avulla kartoitetaan niitä toimia, joilla kansainvälisille vapaaehtoisjaksoille lähetettäviä vapaaehtoisia voidaan tukea. Tapaustutkimuksen tarkoituksena on perehtyä yhteen tai useampaan toisiinsa liittyvään tapaukseen ja saada näin syvällistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä tai asiasta. Tässä työssä tapauksina on yhden organisaation sisällä kaksi toisistaan erillistä vapaaehtoisohjelmaa, joita lähestytään vapaaehtoisten kokemuksista käsin. Usein tapaustutkimus on myös pitkittäistutkimus, jossa valittuja tapauksia tutkitaan määrätyn ajan kuluessa. Myös tässä tutkimuksessa kuusi yhdeksästä vapaaehtoisesta haastateltiin sekä ennen ulkomaankomennusta että sen jälkeen. Tapaustutkimukselle tyypillisiin tiedonkeruun menetelmiin kuuluvat haastattelut, joita tässäkin tutkimuksessa on käytetty. (Hirsjärvi et al. 2004, 126–127; Hirsjärvi & Hurme 2009, 58.)

Tapaustutkimus on sopiva strategia silloin, kun tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää monimutkaisia sosiaalisia ilmiöitä, sillä tapaustutkimuksissa on mahdollista muodostaa holistinen käsitys yhden tai useamman yksilön kokemasta tapahtumasta tai elämänvaiheesta. Kun tutkimuksen on tarkoitus kartoittaa ja kuvata ilmiön sisäisiä syitä ja seurauksia tai toimintatapoja, siis vastata kysymyksiin ”miksi” ja ”miten”, sopii tapaustutkimus hyvin tutkimusstrategiaksi. Yin (2009, 18) asettaakin tapaustutkimukselle kaksi kriteeriä: tapaustutkimus selvittää (1) ajankohtaista ilmiötä syvällisesti ja todellisessa kontekstissaan ja (2) kontekstin ja ilmiön väliset rajapinnat eivät ole yksiselitteiset. (Yin 2009, 4, 10, 18.)

Hirsjärven et al. (2004, 155) mukaan laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimuskohteet valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksena. Tällaista haastateltavien valintaa kutsutaan harkinnanvaraiseksi näytteeksi. Pienempi haastateltavien määrä mahdollistaa yksityiskohtiin perehtymisen, jolloin voidaan selvittää erilaisten tilanteiden ja olosuhteiden vaikutusta haastateltavien kokemuksiin. Oikeaa haastateltavien määrää ei voida määrittää objektiivisesti, vaan tavoitteena on valita haastattelujen määrä siten, että saavutetaan saturaatiopiste, jonka jälkeen uudet haastattelut eivät enää tuo merkittävästi uutta tietoa. Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 58) mukaan tapaustutkimukselle tyypillinen haastattelujen määrä on 15, jossa aineisto saturoituu. Myös tässä työssä tehtyjen haastattelujen kokonaismäärä on 15. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 58–60.)

3.2 Aineisto ja sen kerääminen

Tiedon kerääminen tätä diplomityötä varten suoritettiin haastattelututkimuksena. Menetelmäksi valikoitui haastattelu, sillä työn tarkoituksena oli löytää uutta tietoa yhden organisaation hallinnoimien kahden toisistaan erillisen vapaaehtoisohjelman käytännöistä ja niiden toimivuudesta. Kirkon Ulkomaanavulla on myös muita vapaaehtoisverkostoja, kuten Naisten Pankki sekä nuorisoverkosto Changemaker, mutta ne eivät lähetä vapaaehtoisiaan ulkomaankomennuksille. Aineiston keruun alkaessa kansainvälisiä vapaaehtoisohjelmia oli myös kolmas, journalisteja Kirkon Ulkomaanavun maatoimistoihin lähettävä ohjelma, mutta diplomityön aineistonkeruuta suunnitellessa oli jo tiedossa, että ohjelma tullaan todennäköisesti ajamaan alas, minkä vuoksi se jätettiin tarkastelun ulkopuolelle. Haastattelu sopii hyvin tutkimusmenetelmäksi tämän diplomityön kaltaiseen työhön, jossa ennestään tuntematonta aluetta kartoitetaan ja jossa on odotettavissa, että vastaukset saattavat johtaa sellaisiin teemoihin, joita tutkija ei ole ennalta osannut aavistaa (Hirsjärvi & Hurme 2009, 35).

Haastattelumenetelmät voidaan jakaa strukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin sekä näiden välimuotoihin. Strukturoitu haastattelu on tyypillisesti kyselylomake, jossa kysymykset ovat jokaiselle haastateltavalle identtiset. Strukturoimaton haastattelu voi olla avoin haastattelu, joka etenee vapaan keskustelun kautta eikä sisällä etukäteen suunniteltua kysymysrunkoa. Teemahaastattelu mahdollistaa kysymysten järjestyksen vaihtamisen tai spontaanien lisäkysymysten tekemisen, kun haastateltava tuo esiin asioita, joista kysymysrunon valmiilla kysymyksillä ei ole mahdollista saada lisätietoa. Teemahaastattelua varten tutkija jäsentää tutkimansa ilmiön teemakokonaisuuksiksi, joiden pohjalta laatii kysymysrunon. Koska haastattelun sisällön täydellinen ennakointi ei ole mahdollista, yksittäisiä kysymyksiä tärkeämpää onkin, että käsiteltävät teema-alueet ovat tarkoin harkittuja ja kattavat tutkittavan aiheen eri ulottuvuudet. (Hirsjärvi et al. 2004, 197–198; Hirsjärvi & Hurme 2009, 43–44, 47–48, 65–67; Tiittula & Ruusuvuori 2009, 11–12.)

Tässä diplomityössä tiedonkeruu suoritettiin teemahaastatteluina, jossa oli ennalta laadittu, teemoittain etenevä kysymysrunko (liitteet A ja B), jonka lisäksi haastateltaville esitettiin lisäkysymyksiä kysymysrunon ulkopuolisista aiheista, jotka he toivat itse esiin. Lähtevien vapaaehtoisten kysymysrunko laadittiin jo keväällä 2015 empiiristä erikoistyötä varten ja siihen pyydettiin kommentteja myös Kirkon Ulkomaanavun henkilöstöosastolta. Palaavien vapaaehtoisten haastattelurunko laadittiin lähtöhaastattelujen rungon pohjalta kuitenkin niin, että joitain lähtöhaastatteluissa esiintyneitä, kysymysrungosta puuttuneita teemoja lisättiin osaksi palaavien vapaaehtoisten haastatteluja. Yksi tällainen teema oli toisten vapaaehtoisten tarjoama vertaistuki vapaaehtoisprosessin eri vaiheissa.

Haastattelukutsu lähetettiin Kirkon Ulkomaanavun kautta ensimmäisessä vaiheessa niille vapaaehtoisille, jotka olivat käyneet Ecumenical Accompaniment Programme in Pales-

tine and Israel (EAPPI) -ohjelman lähtijäkoulutuksen haastattelukutsua edeltäneen vuoden aikana, mutta eivät olleet ehtineet vielä lähteä ulkomaille. Opettajat Ilman Rajoja (OIR) -ohjelman osalta opinnäytetyön tekijä kävi esittelemässä työnsä aihetta vapaaehtoisten ensimmäisessä koulutusviikonlopussa, missä yksi vapaaehtoinen ilmaisi kiinnostuksensa osallistua tutkimukseen. Haastattelupyyntö toimitettiin koulutusviikonloppuun osallistuneille vapaaehtoisille myös sähköpostitse Kirkon Ulkomaanavun kautta. Suomeen palanneiden vapaaehtoisten osalta haastattelukutsu lähetettiin suoraan lähtöhaastatteluihin osallistuneille, minkä lisäksi Kirkon Ulkomaanavun vapaaehtoishojelmien koordinaattorit toimittivat kutsun edellisen 12 kuukauden aikana Suomeen palanneille vapaaehtoisille. Haastatteluihin toivottiin sellaisia vapaaehtoisia, joiden lähtijäkoulutuksesta tai kotiinpaluusta oli kulunut alle vuosi, jotta mielikuvat ja kokemukset olisivat mahdollisimman tuoreessa muistissa.

Työtä varten haastateltiin ensin vapaaehtoistyöhön lähteviä ja sen jälkeen työjaksolta Suomeen palanneita vapaaehtoisia. Haastatteluja koskevat tiedot on koottu oheiseen taulukkoon 1.

Taulukko 1. Haastattelujen määrä ja kesto.

	EAPPI	OIR
Lähtevät vapaaehtoiset	4 haastattelua	4 haastattelua
Haastattelujen kesto (min.)	40–84 (keskiarvo 54)	41–63 (keskiarvo 51)
Palaavat vapaaehtoiset	4 haastattelua	3 haastattelua
Haastattelujen kesto (min.)	30–71 (keskiarvo 49)	53–68 (keskiarvo 60)
Haastateltuja yhteensä	5 henkilöä	4 henkilöä

Haastatteluja tehtiin yhteensä 15, joista kahdeksan oli lähtevien ja seitsemän palaavien vapaaehtoisten haastatteluja. Yhteensä haastateltiin yhdeksää eri henkilöä, joista kuusi osallistui sekä lähtö- että paluuhaastatteluun ja kolme vain lähtö- tai paluuhaastatteluun. Haastatteluihin osallistuneista kahdeksan oli naisia ja yksi mies. Lähtevien vapaaehtoisten ikähaitari oli 27–65 vuotta (EAPPI 29–65 vuotta, OIR 27–62 vuotta) ja keski-ikä 40,4 vuotta (EAPPI 39,3 vuotta, OIR 41,5 vuotta). Palaavien vapaaehtoisten ikähaitari oli 28–70 vuotta (EAPPI 29–70, OIR 28–48) ja keski-ikä 38,7 vuotta (EAPPI 41 vuotta, OIR 35,7 vuotta). Kaikilla haastatelluilla oli vähintään yksi maisterin tutkinto, mutta neljällä yhdeksästä lisäksi muita akateemisia opintoja tai ammattipätevyyksiä.

Tämän diplomityön aineistosta kuusi lähtevän vapaaehtoisen haastattelua tehtiin ja litte- roitiin karkeasti vuoden 2015 ensimmäisellä puolikkaalla. Kerätyn haastatteluaineiston

perusteella laadittiin empiirinen erikoistyö tuotantotalouden pääaineeseen. Loput aineistosta kerättiin tammi–elokuussa 2016. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina, sillä tutkittavan aiheen kannalta oli tärkeää, että kukin vapaaehtoinen sai kertoa omista kokemuksistaan sekä tarvitsemastaan ja saamastaan tuesta ilman, että toisten vapaaehtoisten vastaukset vaikuttivat heidän omaan ajatteluunsa. Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 16) mukaan teemahaastattelu onkin hyvä valinta silloin, kun halutaan tutkia yksilön kokemuksia, tunteita ja ajatuksia.

Haastatteluista yhdeksän (viisi lähtö- ja neljä paluuhaastattelua) suoritettiin Helsingin yliopiston kirjaston suljetussa ryhmätyötilassa, viisi kahviloissa ja yksi haastateltavan kotona. Kahviloissa ja kotona suoritetuista haastatteluista kolme tehtiin haastateltavan pyynnöstä heidän kotipaikkakunnallaan ja kolme Helsingissä haastateltavien työpaikan tai työmatkan läheisyydessä sijaitsevilla kahviloissa. Kaikki paitsi yksi haastattelu tehtiin keskeytyksittä, yhden haastattelun keskeyttivät samaan kahvilaan saapuneet haastateltavan appivanhemmat. Kahvilaympäristön seuraaminen sai haastateltavien huomion toisinaan herpaantumaan ja taustahäly hidasti litterointia, mutta haastattelut litteroitiin siitä huolimatta kokonaisuudessaan. Haastattelijalla oli käytössään nauhuri ja varajärjestelmänä puhelimen sanelinsovellus. Kaksi nauhoitusvälinettä tuli myös tarpeeseen, sillä kannettavasta nauhurista loppuivat yhdessä haastattelussa paristot ja toisessa puhelimen sovellus oli kaatunut kesken haastattelun, jolloin nauhoite oli löydettävissä toisesta välineestä.

Teemahaastattelujen kysymysrungot oli ryhmitelty haastateltavaan ja tämän elämäntilanteeseen liittyvien taustakysymysten lisäksi kolmeen teemaan, jotka käsittelivät vapaaehtoistyökokemusta kronologisesti. Ensimmäinen teema käsitteli komennukseen valmistautumista, toinen vapaaehtoisjaksoa ulkomailla ja kolmas kotiinpaluuta. Lähtevien ja palaavien vapaaehtoisten haastatteluissa käytetyt kysymysrungot (liitteet A ja B) vastasivat rakenteeltaan toisiaan, mutta Suomeen palaavien vapaaehtoisten osalta kartoitettiin tapahtunutta ja vapaaehtoisten kokemuksia sekä kysyttiin myös vapaaehtoisuuden näkemistä vapaaehtoisten tulevaisuuden suunnitelmassa.

3.3 Tiedon analysointi

Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 135) mukaan teemahaastatteluilla kerätylle aineistolle tyyppillinen piirre on materiaalin runsas määrä. Näin oli myös tämän diplomityön aineiston laita, sillä 15 haastattelun jälkeen äänitallennetta oli yhteensä noin 13 tuntia. Aineiston käsittely aloitettiin litteroimalla haastatteluaineisto kirjalliseen muotoon. Litteroinnin voi tehdä sanatarkasti tai karkeammin (Hirsjärvi & Hurme 2009, 138). Litteroinnin tarkkuus ja tapa on aina valinta, joka väistämättä vaikuttaa aineistosta tehtävään analyysiin ja sen tulosten esittelyyn lopullisen tutkimuksen lukijalle, jonka ainoa pääsy tutkimusaineiston äärelle on lopullisessa kirjallisessa esityksessä mahdollisesti lainatut katkelmat aineistosta. (Nikander 2010, 432–435, 441–442.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto litteroitiin haastattelujen osalta lähes sanatarkasti, siten, että haastateltujen puheesta jätettiin kirjaamatta vain tarpeettomat puhekieliset täyteilmaukset kuten ”tota” ja ”niinku” sekä sellainen toisto, joka ei tuonut lisää asiasisältöä puheenvuoroihin. Haastattelijan puhetta ei litteroitu lukuun ottamatta ennalta laaditun kysymysrunгон ulkopuolisia lisäkysymyksiä, jotka kirjattiin näkyviin litteraatioon. Haastattelut myös anonymisoitiin siten, että muun muassa haastatteluissa esiintyneet henkilöiden ja useimmissa yhteyksissä paikkojen nimet korvattiin Kuulan ja Tiitisen (2010, 453) lyhyellä selityksellä, joka välittää saman informaation paljastamatta henkilöä nimeltä, esimerkiksi [Ulkomaanavun työntekijä], [toinen samassa kohdemaassa ollut vapaaehtoinen] ja [kohdema]. Joissain tapauksissa lainauksiin jätettiin kuitenkin kohdemaan nimi, mikäli se oli lainauksen ymmärrettävyyden kannalta välttämätöntä.

Aineiston analyysi alkaa vähintään ajatuksen tasolla yleensä jo haastatteluvaiheessa, kun tutkija tekee huomioita haastateltavien puheesta. Analyysin tekemiseen on kuitenkin useita eri tapoja, joista tutkija valitsee tutkimukseen mielestään parhaiten soveltuvan. Analyysissa tehtävä päättely voidaan jakaa kahteen päätyyppiin: deduktiiviseen tai abduktiiviseen sekä induktiiviseen päättelyyn. Näistä ensimmäinen perustuu tutkijan ennalta valitsemaan teoriaan tai teoreettiseen viitekehykseen ja jälkimmäinen on aineistolähtöinen analysoinnin tapa. Näiden päätyyppien väliin sijoittuu myös välimuotoja. (Gray 2009, 249–250; Hirsjärvi & Hurme 2009, 136.)

Tässä työssä analyysi on induktiivista eli aineistolähtöistä ja teoriaan on perehdytty vasta aineiston luokittelun jälkeen. Litteroinnin jälkeen haastatteluaineisto luettiin läpi kahdesti aineistoon tutustumista ja sen luokittelua varten, kuten Hirsjärvi ja Hurme (2009, 143) suosittelevat. Luokittelussa aineisto jaettiin karkeisiin teemoihin, jollaisia olivat esimerkiksi psykososiaalinen tuki, perehdytys ja kulttuurisokki. Alustavat luokat luotiin haastattelurungon kysymysten pohjalta, minkä jälkeen luokittelua täsmennettiin yhdistelemällä ja jakamalla luokkia tarpeen mukaan. Luokkia luotiin lisää sitä mukaa, kun jokin aihepiiri, esimerkiksi kielitaito, nousi esiin useamman kuin yhden vapaaehtoisen haastattelussa. Tämä luokittelu aloitettiin, kun aineistosta oli litteroitu noin kaksi kolmasosaa ja luokittelun apuvälineenä käytettiin tekstinkäsittelyohjelmaa.

Menetelmä noudattaa Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 141) kuvausta tilanteesta, jossa aineistoa luokitellaan tekstinkäsittelyohjelman avulla. Samaan teemaan liittyvät sitaattit leikattiin ja liitettiin luokittelua kuvaavien otsikoiden alle vapaaehtoisuuden kronologia säilyttäen. Näin esimerkiksi toisten vapaaehtoisten rooli vertaistuen antajina komennukseen valmistautuessa oli erotettavissa heidän roolistaan komennuksen aikana tai sen jälkeen. Yin (2009, 141–144) ja Gray (2009, 267) kuvaavat tällaista analysoinnin tapaa selityksen rakentamiseksi. Kun tutkimuksen tavoitteena on kuvata ilmiön sisäisiä syy-seuraussuhteita, tällainen tapaus tapaukselta etenevä ja aineistoa kerrostava analyysi tuo esiin tapauksen lainalaisuudet ja eri tapausten väliset erot ja yhtäläisyydet.

4. TULOKSET

4.1 Ennen komennukselle lähtöä

Tämän luvun sisältö on koottu kuvaan 4, jossa esitellään komennusta edeltävään aikaan ja lähtöön valmistautumiseen liittyvät haastatteluaineistossa käsitellyt teemat ja näkökulmat.

4.1.1 Organisaation ja vapaaehtoisohjelman valinta

Se on kaikista tärkeintä, että tää on merkityksellistä. Mä haluan että se on, enkä mä vaan mee sinne kehitysaputuristiksi.

Vapaaehtoisia yhdisti se, että sekä vapaaehtoistyötä tarjoava organisaatio että vapaaehtoisohjelma oli valittu huolella ja tarkkojen eettisten kriteerien perusteella. Toiminnan luotettavuus ja kestävyys oli haastatteluille tärkeää. Organisaatiota valitessa Kirkon Ulkomaanapu oli nähty ammattimaisena toimijana, jonka työ on kulttuurisensitiivistä sekä eettisesti ja taloudellisesti kestävää ja luotettavaa. Molemmista vapaaehtoisohjelmista löytyi myös henkilöitä, jotka olivat Kirkon Ulkomaanavun toimintaan tutustuessaan pohjineet sen suhdetta kirkkoon ja kristillisyyteen tai omia mahdollisuuksiaan osallistua vapaaehtoisohjelmaan, koska eivät ole kirkon jäseniä. Kirkon jäsenyys ei kuitenkaan ollut kriteerinä kummassakaan vapaaehtoisohjelmassa ja uskonnollisiin järjestötoimijoihin varauksellisesti suhtautuva vapaaehtoinenkin piti organisaation laadun takeena sen kumppanuusjärjestöstatusta suhteessa ulkoasiainministeriöön. Organisaation luotettavuutta pohtivat ainoastaan nuoret, alle 35-vuotiaat vapaaehtoiset, kun taas vanhempien vapaaehtoisten keskuudessa organisaation ja ohjelman valintakriteerit eivät nousseet esiin. Tässä suhteessa vapaaehtoiset jakautuivat selvästi kahteen sukupolveen, jotka olivat profiiltaan selvästi erilaisia.

[Kirkon Ulkomaanapu] on mulle siitä eniten tullut tutuksi, että mä oon yrittänyt selvittää, missä avustusrahat menee parhaiten perille. Mulla on siinä kasvanut luotto Kirkon Ulkomaanapuun.

Koska se on hyvin organisoitu, luotettava järjestö. Mulla on luotto siihen, että siellä on asiat mietitty ja ne on eettisesti oikein. Mitä nyt on kerennyt ulkomailla näkemään, et kuinka paljon siellä on vaikka minkä näköstä bisnestä tämän vapaaehtoisuuden ympärillä.

Vapaaehtoistyöt on kiinnostanut. Varmaan jo joskus lukioikäisenä aloin katselemaan, miten pääsisi maailmalle ja vapaaehtoistöihin. Sen jälkeen on lähinnä pitänyt silmät auki niille mahdollisuuksille, että milloin pystyy itse lähtemään ja milloin on tarjolla jotain, mihin itse uskoo että se on hyvin toteutettua.

Ennen komennukselle lähtöä

Organisaation ja vapaaehtois-ohjelman valinta	Hakuprosessi ja kommunikaatio	Lähtijöiden koulutus	Toiset vapaaehtoiset ja vertaistuki	Kohdemaahan orientoituminen	Työtehtävään orientoituminen
Eettisyys, luotettavuus ja kestävyys	Lähtökoulutus alkoi, kun valintaprosessi oli vielä kesken (OIR)	Lähtökoulutus/-koulutukset	Ulkomaanapu fasilitoimaan vertaistukea	Alkoi kohdemaan varmistuessa	Tiedonhaku ja materiaalin kerääminen
Itsensä kehittäminen ja altruismi	Selkeä vastuunjako ja vastuuhenkilö	Turvallisuus-koulutus Helsingissä	Ulkopuolinen vertaistuki tärkeää	Perinteinen ja sosiaalinen media, kirjastot ja internet	Tiedonsaanti toisten vapaaehtoisten varassa (OIR)
Räätälöidyt vapaaehtois-tehtävät (OIR)	Aikataulujen epäluotettavuus (OIR)	Kokemus-asiantuntijat	Vanhat vapaaehtoiset (EAPPI)	Maatietoa Ulkomaanavun henkilöstöltä	Menetelmänä itsereflektio
	Ohjeet rajamuodollisuuksiin (EAPPI)		Komennuksella olevat vapaaehtoiset (OIR)	Kokemusperäinen tieto	
	Tarve tietopakettile kohdemaasta				
	Hajanainen yhteydenpito				

Kuva 4. Kooste haastattelutuloksista, jotka käsittelevät aikaa ennen komennukselle lähtemistä.

Ohjelmaa valitessa Kirkon Ulkomaanavun vapaaehtoisohjelmia pidettiin hyvin organisoituina ja pitkäjänteisinä, ja niiden nähtiin vastaavan sitä kuvaa, mikä vapaaehtoisilla oli kestävästä kehityksestä. Vapaaehtoisjakso ulkomailla kuitenkin avasi silmiä organisaation ja erityisesti Opettajat Ilman Rajoja -vapaaehtoisohjelman haasteille ja sai palaajat tarkastelemaan kriittisesti omaa arviotaan Kirkon Ulkomaanavusta sekä kehitysyhteistyön todellisuudesta. Kaksi eri maissa toiminutta komennukselta palannutta vapaaehtoista kertoi suhtautumisensa lähettävään organisaatioon muuttuneen:

Kun lähtee suomalaisen kautta, aattelin, että siinä on tietty täsmällisyys ja että se on selvää. Niin sit kun se ei ollutkaan ollenkaan niin selvää paikan päällä -- tuli semmonen paha olo, että mä en halua olla tässä mukana, tämä on väärin. -- Olin jo kiikun kaakun, että mitä mä teen tän kanssa, en voi seistä tän asian takana. Tää ei ole kehitysyhteistyötä niin kuin sen pitäisi olla. -- [Ennen lähtöä] oli ehkä luottoa enemmän siihen, että Kirkon Ulkomaanavun organisaatio toimii. Ei osannut edes kyseenalaistaa tai kysellä sen perään enempi, varmistaa että mihinkä on menossa. Oli luottoa enemmän kuin ehkä nyt. Nyt ehkä kysyisin aika paljon enemmän asiasta ja varmistaisin. Kriteerit rupee olemaan kovemmat. Ei kauhean hepposesti pistä omaa aikaansa tai rahaansa semmoseen, mistä ei tiedäkään mihin se lopulta sitten, minkä pyörittämiseen tämä aika ja raha menee.

Olin aika kriittinen lähtiessäni. Halusin jonkun ton tyyppisen kokemuksen, mutta en ihan kenen kanssa vaan. Kirkon Ulkomaanapu oli läpässyt sen mun seulan, että kenen kanssa lähtee. Vaikka edelleen seison Ulkomaanavun toiminnan takana ja koen, että saatiin paljon hyvää aikaan, silti se kokemus yleisesti sai ajattelemaan, että tollaset projektit pitää suunnitella tosi hyvin ja vapaaehtoisena miettiä tosi tarkkaan, että kenen mukaan lähtee ja millä ehdoilla. Että vaikka toi oli musta kaiken kaikkiaan tosi hyvin hoidettu, niin silti niitä pohtii eri tavalla kun on kokemus siitä.

Se on tehnyt musta kriittisemmän asiaa kohtaan, että kun tämän kokemuksen perusteella täällä on kerätty rahaa ja mihin se siellä meneekin, niin siihen tulee tiettyä semmosta... en halua ruveta kynniseksi, se ei saa leimata sitä koko työtä, sillä siellä on tosi paljon hyvää työtä, mutta tietyllä tapaa katsoo tarkemmasti.

Haastatellut vapaaehtoiset olivat hyvin sitoutuneita vapaaehtoistehtäväänsä ja valmiita tekemään esimerkiksi palkkatyöhön liittyviä päätöksiä ja ottamaan myös taloudellisia riskejä voidakseen osallistua ohjelmiin. Vapaaehtoisohjelmaan lähtemistä selitettiin myös intuitiolla.

Olen valmis tarvittaessa irtisanoutumaan, pistämään tavarat tästä pakettiin ja viemään varastoon.

Silloin, kun se hakuprosessi oli käynnissä, se oli mulle tosi iso juttu, koska mulle oli tullut semmonen vahva tunne siitä, että tää on sellanen juttu, joka just tässä elämänvaiheessa on tehtävä. Tai sen aika on tullut.

Opettajat Ilman Rajoja -ohjelmassa vapaaehtoisille ei ole ennalta määritettyjä kiinteitä toimenkuvia, vaan tavoitteena on kohdentaa kunkin vapaaehtoisen osaaminen kohde- maan ja projektin tarpeisiin. Tämä yksilöllisyys miellytti myös vapaaehtoisia.

Mikä mua miellyttää tässä on se, et ne paikat räätälöidään aika paljon sen vapaaehtoisen muotoseks. Mä toivon, että myös se rekrytointiprosessi suuntaa mut sellaseen paikkaan mihin ajatellaan, et mulla on eniten annettavaa.

Vapaaehtoistyön toivottiin tarjoavan kokemuksen lisäksi tietoa: ”syvempää ymmärtämistä ja kirkkaampaa näkemistä”. Motivaatioita kuvattiin sekä hedonistisin että altruistisin ilmaisin. Vapaaehtoiset suhtautuivat realistisesti muutokseen, jonka muutaman kuukauden vapaaehtoistyöjakson aikana voi saada aikaan ja toisaalta näkivät, että suurimmat muutokset tapahtuisivat heissä itsessään.

No itseni takia [lähdän vapaaehtoistyöhön], kaiketi. ehkä sen ymmärryksen takia. -- Ehkä sitä vapaaehtoistyötä kuitenkin tekee siks, kun siitä tulee itelle hyvä mieli tai aattelee että se on oikein tai -- mieluummin tekee sitä kuin vaikka on Patrialla töissä.

First do no harm. Et kuhan pystyis oleen siellä silleen, ettei turhaan pyöris jaloissa ja tekis ihmisten elämää hankalaks. [Ei] varmaan ihmeitä voi tehdä positiiviseen suuntaan, mut kuhan nyt ei hankaloittais, niin se ois jo plussaa.

Toivon, että me pystyttäis olemaan hyödyllisiä jollakin tavalla siellä ja että pystyttäis turvaamaan niitten ihmisten elämää läsnäololla.

4.1.2 Hakuprosessi ja kommunikaatio

Vapaaehtoishakujen hakuprosessit ovat keskenään erilaiset. Ihmisoikeustarkkailijoiden rekrytointi tapahtuu kerran vuodessa ja vain kaksi EAPPI-vapaaehtoista toi esiin hakuprosessiin liittyviä huomioita. Toiselle heistä kokemus prosessista oli ollut myönteinen, sillä hän oli lisärahoituksen järjestyttyä saanut sittenkin vapaaehtoispaikan, vaikkei ensin ollutkaan mahtunut valittujen joukkoon. Toinen taas kuvaili prosessia hajanaisiksi:

Mulla on sellanen yleisfiiilis, että aika vähän [pidettiin yhteyttä vapaaehtoiseen]. Se yhteydenpito on selkeää, että ”teidän koulutus on tällöin ja tällöin”, sitten että ”sun lentolippu on tässä” ja sit ”turvallisuus-koulutus on tällön”.

Ihmisoikeustarkkailijat oleskelevat Israelissa ja Länsirannalla turistiviisumilla, joka on voimassa kolme kuukautta. Suomalaisten EAPPIen paluulennot on varattu kolmen kuukauden päähän maahan saapumisesta, mikä aiheuttaa toisinaan kysymyksiä maahantulon yhteydessä lentokentän rajatarkastuksessa. Maahan pääsy ja rajamuodollisuudet jännittivät joitain vapaaehtoisia ennen vapaaehtoisjaksoa, mutta herättivät pohdintoja myös kotiinpaluun jälkeen. Osa lähtijöistä oli saanut vinkkejä rajatarkastuksen läpäisemiseen, mutta ohjeistusta kaivattiin myös Kirkon Ulkomaanavulta.

Israeliin menossa on tietysti aina se, että ois suotavaa, että pääsee rajan yli jotenka täytyy kattoa ettei oo sähköposteissa tai muissa semmosta, joka saattaa estää sen.

Uudella ryhmällä on ollut hankaluuksia päästä sinne maahan... Itsellä ei ollut suurempia, vaikka jännitti kyllä todella paljon silloin lentokentälle saapuessa, että jos joutuu johonkin pidempään kuulusteluihin. Mietittiin, että olisiko ollut parempi tehdä sillä lailla kuin ainakin joistain maista EAPPI tekee, että niillä on paluulento parin viikon päähän. Ne menee sinne ikään kuin turistina ja välttää pidemmät kysymykset yleensä sillä, että ne on niin vähän aikaa. Sitten niiden lennot vaihdetaan myöhemmäksi. Se olisi ainakin vähentänyt hermoilua siinä kohtaa, kun passintarkastuksessa kyseltiin, että ”mitäs, kolme kuukautta?”.

Sen sijaan OIR-vapaaehtoisista puolet toi esiin hakuprosessin ongelmia. Erityisesti vapaaehtoisia vaivasi rekrytoinnin aikataulu, joka oli venynyt useassa eri vaiheessa. Hakuilmoituksessa oli ilmoitettu rekrytointiaikataulu, jonka umpeuduttua vapaaehtoiset olivat jo ajatelleet, etteivät päässeet edes haastatteluun. Yksi vapaaehtoinen oli tässä vaiheessa ryhtynyt kartoittamaan muita vapaaehtoistyön mahdollisuuksia.

Mä luulin itse asiassa, että tää koko homma meni ohi, et ei mua kutsuttu edes haastatteluun, kun tän piti olla maaliskuussa kaikki ja sitten tää tapahtukin vasta huhtikuun lopussa, tuli tää haastattelu. Mä olin jo sanonut kotonakin, et se meni ohi, et ei siitä oo kuulunut mitään. Sitten tulikin kutsu ja tottakai mä sit menin ja pääsin jatkoon. Vähän niin kuin sillain puun takaa tulee nää jutut.

Opettajien hakuprosessi jakautui kahteen eri osaan. Ensimmäisessä vaiheessa Helsingin toimiston henkilökunta haastatteli hakemusten perusteella valitut hakijat ja valitsi heistä soveltuvimmat mukaan ohjelmaan. Valittujen henkilöiden osaamisen perusteella heille etsittiin mahdollinen kohdema, minkä jälkeen kohdemaasta vastaavan maatoimiston edustaja haastatteli vapaaehtoisen uudelleen ennen virallista sijoituspäätöstä. Joidenkin vapaaehtoisten kohdalla tämä toinen haastattelu tapahtui vasta useita viikkoja tai kuukausia ensimmäisen jälkeen, mikä koettiin raskaana ja epävarmuutta aiheuttavana. Useimmat vapaaehtoiset opettajat ehtivät osallistua lähtijäkoulutukseen näiden kahden haastattelukierroksen välissä, ennen tietoa lopullisesta valinnastaan tai kohdemaastaan. Yksi vapaaehtoistyöhön lähtenyt sijoitettiin kohdemaahan ilman paikallisen toimiston haastattelua. Hänen kontaktinsa maatoimiston työntekijään rajoittui ennen lähtöä saatuun sähköiseen maatietopakettiin, mutta varsinainen ensikohtaaminen tapahtui vasta lentokentällä kohdemaassa.

Mä luulin, että mä olin lähdössä Kambodzaan vuoden lopussa. Mut sitten tuli sellainenkin mahdollisuus, et Uganda vois olla toinen vaihtoehto. Mä en nyt tiedä, eikä mulle ole varmasti sanottu, tai tuo [työntekijä Helsingissä] on sanonu, että kyllä mä olen lähdössä, mutta ei mitään selvyyttä, että mä olisin lähdössä.

Sehän tässä on, että kun ei oo varmaa, mitään tietoa vielä saanu, niin itekin sillä tavalla ehkä liian löysästi sitoutunut. Ei halua lyödä ajatteluaan lukkoon.

Mä toivoisin saavani tiedon siitä, että onko mut oikeesti hyväksytty. Että onko mut valittu, että mä lähdän. (OIR, ensimmäisen koulutusviikonlopun jälkeen)

Sekin olis helpottanut, jos olis tiennyt alusta asti, että nyt mä meen sinne Kambodzaan, että mä selvitän siitä. Koko ajan -- mulle heiteltiin jälkimmäisen koulutuksen aikana Ugandaa, et se olis yksi vaihtoehto tai Sierra Leone. Se sekoitti sitä omaa valmistautumista tai ajattelua. -- Mun perhekin siitä Sierra Leonesta, siihen ne sit sanoi et ei. Sen mä sanoin, että sinne mä en ole lähdössä.

Vapaaehtoisten opettajien kokemus kommunikaatiosta Kirkon Ulkomaanavun Helsingin toimiston kanssa on ollut vaihteleva. Lähtijöiden haastattelujen aikaan keväällä ja kesällä 2015 tiedonsaanti koettiin hyväksi ja toimistolta vastattiin vapaaehtoisten tiedusteluihin. Tämä herätti vapaaehtoisten keskuudessa luottamusta ja lähtijähaastatteluissa oltiin varmoja, että myös jatkossa kysymällä Kirkon Ulkomaanavun työntekijöiltä saa tarvitse-

mansa tiedot. Palanneiden vapaaehtoisten haastatteluissa nousi kuitenkin esiin, että syksystä 2015 alkaen sähköpostiviesteihin vastaamisessa oli ollut useiden viikkojen viivettä ja toisinaan tiedusteluviestejä oli jouduttu lähettämään useita kertoja, ennen kuin niihin reagoitiin. Toisaalta vapaaehtoisen oletettiin voivan tarttua tarjottuun työkomennukseen lyhyelläkin varoitusajalla, mikä aiheutti stressiä ja vaati runsaasti järjestelyjen tekemistä lyhyessä ajassa.

Oon kokenut, että sieltä saa tietoa tosi hyvin. Että vastataan heti kun kysyn ja jos ei tiedetä, niin vastataan ettei tiedetä ja pyritään ottamaan selvää. Että informaation kulku on ollut tosi hyvä. (kesäkuu 2015)

Mä kyselin kesällä [2015], sen toisen koulutusjakson jälkeen ja yritin selvittää, että missä ja mitä, mutta ei kuulunut mitään. Kesällä oli hiljaisuus ja elokuun puolivälissä kysyin uudestaan, että mikä tilanne ja sit meni pari viikkoo, että tuli vastaus: ”ei onnistu lähtö ollenkaan tänä vuonna”. Tietysti petyin ja rupesin elämään muuta elämää ja olikohan sitten marraskuun 2. päivä, [kun otettiin yhteyttä] että ”koska pääset lähtemään”. Se kesti varmaan pari viikkoo se pyörittely ja sit se varmaan selvis siinä marraskuun puolivälin jälkeen, että mä menen ennen joulua. En mä kauheasti ehtinyt muuta kuin lääkärin kanssa neuvotella, että miten mun lääkitykset käy ja rokotukset yrittää järjestää. [Yritin] järjestää, miten rahatilanne, kun kuitenkin lapset on vielä lukiossa ja toinen armeijassa, että piti neljän ihmisen talous tai eläminen hoitaa ja jollakin tavalla järjestää. (kesäkuu 2016)

Vaihtuvien aikataulujen ja vapaaehtoistyön kohdemaissa tapahtuneiden äkillisten toimintaympäristön muutosten toivottiin jatkossa johtavan myös nykyistä suurempaan joustavuuteen vapaaehtoisten johtamisessa Kirkon Ulkomaanavun taholta:

Back-up planeja ei pahemmasti ole [Kirkon Ulkomaanavulla]. Sitten, jos tulee tällasia [muutoksia], niin joko siinä pitää olla joustoa aikataulussa koulutuksen alkamisessa tai jotenkin nopeampi reagointi jonkun toisen järjestelyn tekemiseen.

Sekä lähtevät, että palanneet vapaaehtoiset nostivat esiin terveydentilaan ja -hoitoon sekä vakuutusturvaan liittyviä seikkoja. EAPPI-vapaaehtoiset käyvät terveystarkastuksessa ennen lähtöään, mutta Kirkon Ulkomaanavulta kaivattiin nykyistä selkeämpiä ohjeita siitä, millainen lääkärintodistus tarkastuksesta tulisi toimittaa. Lähteville opettajille taas oli epäselvää, kuuluuko vapaaehtoistyöntekijän käydä Kirkon Ulkomaanavun kustantamana lääkärissä ennen lähtöään. Ohjeistusta kaivattiin rekrytointiprosessin alkuvaiheessa, sillä etenkin julkisessa terveydenhuollossa kiireettömän lääkäriajan saaminen voi viedä pitkään. Yksi EAPPI-vapaaehtoinen myös ehdotti, että lääkärin tapaamisen lisäksi ennen lähtöä voisi olla psykologin tai työnohjaajan tapaaminen.

Ohjeissa sanotaan ”katso, [että] vakuutuksesi ovat kunnossa ja että ne kattaa kriisimaat ja näin edelleen”, mut sitten mä sain kuitenkin sellaisen vakuutuskortin Kirkon Ulkomaanavulta. - - Niin sit mulle jäi kyllä sellainen tunne, että tää ei nyt kyllä tullut selvästi informoiduksi, että kumman vakuutuskortin mä sitten annan, jos mulle sattuu jotakin. (EAPPI, lähtöön alle viikko)

Kun oli puhetta, että minkälainen se on se lääkärintarkastus, mikä vaaditaan, ja KUAlta sanottiin, et jos ei oma duuniterveydenhuolto hoida niin menkää Diacorille, koska ne on KUAn duuniterveydenhuolto, et ne tietää mitä tehään. Ei todellakaan tiedä oikeesti, ei niil oo mitään käsitystä. Sit kun ne kysyy, et mitä sä

tarkotat terveydentarkastuksella, kun se ei ilmeisesti oo se standardoitu T-lomake. Et se pitäis olla mahdollisimman selkee. Mikä on se juttu, se minimi mikä siitä pitää käydä ilmi. (EAPPI, lähtöön aikaa kolme viikkoa)

Meillähän on sit loppuvaiheessa semmonen et voi mennä psykologille kertomaan miltä tuntuu, mun mielestä semmoinen ois hyvä ennen [lähtöä] - - semmoinen psykologin kanssa sparraaminen, kun toi vaatii enemmän henkistä lujuuutta kuin monella sit on.

Tulevista elinolosuhteista EAPPI-vapaaehtoiset saivat tietoa paitsi vanhoilta vapaaehtoisilta, myös muutamaa päivää ennen lähtöään sijoituspaikan varmistuessa. Osa oli saanut tulevasta asunnosta valokuvia tai varustelistan, toiset taas puhuneet videopuhelun samassa kohteessa paraikaa olevan vapaaehtoisen kanssa. Vastaavaa tietoa asunnosta ja olosuhteista ei ollut lähteville opettajille tarjolla. Ulkomailla työskennelleet vapaaehtoiset eivät olleet asiasta huolissaan, mutta ensimmäistä kertaa ulkomaankomennukselle lähtevät kaipasivat tarkempaa tietoa tulevista asuinolosuhteista. Kohdemaan lentokentällä myös opettajat kohtasivat haasteita rajamuodollisuuksissa, kun heillä ei ollut täyttää lomakkeisiin tulevan asuinpaikan osoitetta tai yhteys henkilön tietoja. Ennakkotiedot elinolosuhteista olisivat olleet tärkeitä myös henkilökohtaisista syistä:

Olis ollut kiva tietää, että mä asun kerrostalossa, jossa on lämmin vesi, keittomahdollisuus, vessat, patja. Mulla kun on tää [sairaus], niin mulle oli tosi tärkeää, että mulla on patja ja että hygieniaolosuhteet on hyvät. Se olis ollut mulle tosi tärkeää tietää, että siellä on jääkaappi, niin mun ei olis tartenut lopettaa mun [lääkityksiä]. Perusolosuhteet olis ollut hyvä tietää. -- Mulla oli tosi hyvät, länsimaiset olosuhteet siinä asunnossa ja toimistossa [paikkakunnalla]. Ei ihmisillä siellä yleensä niin ole, mutta meillä se oli mahdollista.

En tiennyt [asumisesta] mitään oikeestaan. Ei mulla ollut osoitetta tai mitään selvillä. Kyllä se sitten oli siellä [paikan päällä] selvillä, mutta mä en vain ollut sitä saanut. -- Mulle oli tavallaan kaikki järjestetty, sitä ei vain ollut mulle ilmoitettu. Sitä informaatiota kun tulee koko ajan, omistakin asioista. -- Kun en ollut ikinä ollu tämmöisessä, niin ei ollut semmoista rakennetta päässä tai logiikkaa, että mikä on näistä tärkeintä tietää ja mikä on semmoisia vähemmän tärkeitä.

Vapaaehtoiset toivoivat vapaaehtoisohjelmilta kokonaisvaltaisuutta, jäntevyyttä ja järjestelmällisyyttä sekä hyvää ja vapaaehtoisen sitoutumista kunnioittavaa viestintää. He toivoivat, että vapaaehtoisuudesta muodostuisi kokonaisuus, jolla on selkeä alku ja loppu ja että sen eri vaiheet niveltäisivät jouhevaksi kokonaisuudeksi, jossa vastuuhenkilöt kuhunkin vaiheeseen on nimetty selkeästi. Kommunikaatiolta ja ohjeilta toivottiin täsmällisyyttä, ajantasaisuutta ja sen arvostamista, että vapaaehtoiset antavat aikaansa Kirkon Ulkomaanavun käyttöön ja ovat valmiita tekemään myös taloudellisia investointeja komennuksen toteutumiseksi. Organisaation sisäisen tehtävänjaon epäselvyydet Helsingin toimiston ja maatoimistojen välillä näkyivät vapaaehtoisille siten, että heidän tiedustelujaan ohjattiin edestakaisin ilman, että kukaan olisi ottanut vastuun vastausten selvittämisestä.

[Toivon, että] on selkeä kaari, että tästä se alkoi ja tähän loppui. Ja mitä he odottavat, että mikä se on se funktio tästä eteenpäin.

Sauma siinä [toimistojen vastuunjaossa] ei ollut ihan tiivis. Minä en tiennyt, kenen pitäis ottaa [vastuu] mistäkin ja keneltä mun pitäis kysyä. Se aiheutti sit sekaannusta, kun se neuvoi toiselle ja se neuvo toiselle ja se neuvoi takas tai jollekin kolmannelle. Ja sit niitten papereitten allekirjoitukset ja kaikki tämmöset täällä päässä [olivat sekavia]. - Tämmöset perehdyttämiset ja semmoset, et ”onnistuaks ne silloin ja tällön” ja sit kun ei kauheesti onnistunut, kun se [oma työ] oli viimeisillään niin ei vaan pystynyt ja täällä oli kiireistä. Se oli semmoista hiomista.

Se, että oikeesti joku ottais siitä vastuun, että sä oot lähdössä maailmalle. Se ei oo mulle mikään pikkujuttu, vaikka se on Kirkon Ulkomaanavulle arkipäivää. Että teille lähtijöille [ei ole arkea]. Se, mitä siinä koulutuksessa oli, mutta sen koulutuksen jälkeenhän se lopahti koko homma.

Siinä musta sellainen, että pitäis tukea ja voida tuntea, että sataprosenttinen tuki on siellä takana eikä tuu mitään syyttelyn henkeä, kun on antamassa paljon omasta ajastaan ja resurssistaan, että siinä sais musta olla tosi varovainen. En tiedä, onko sekin selitettävissä jonkinlaisella ylikuormituksella tai tälle. Sitä [ylikuormitusta] aistin epämukavan paljon Ulkomaanavussa.

4.1.3 Lähtijöiden koulutus

Molempiin vapaaehtoisohjelmiin kuuluu ohjelmaan valittujen lähtijöiden kouluttaminen Suomessa ennen ulkomaankomennusjaksolle lähtemistä. EAPPI-ihmisoikeustarkkailijoiden koulutus järjestetään kerran vuodessa, jolloin siihen osallistuvat kaikki seuraavan vuoden aikana vapaaehtoistyöhön lähtevät. EAPPI:n turvallisuuskoulutus järjestetään erikseen, yleensä juuri lähdön alla. Ihmisoikeustarkkailijat olivat tyytyväisiä Kirkon Ulkomaanavun lähtijäkoulutukseen, mutta eri sijoituspaikkojen erot Länsirannalla ja Itä-Jerusalemossa paljastivat koulutuksessa myöhemmin myös aukkoja, sillä muun muassa työtehtävät ja turvallisuustilanne vaihtelivat sijoituskohteiden välillä. Lähtevät EAPPI-vapaaehtoiset kuvasivat motivaatiokseen halun ymmärtää maailmaa ja etenkin Israel–Palestiina-konfliktia paremmin. Lähtijäkoulutuksen jälkeen yksi vapaaehtoinen koki tietämyksensä lisääntyneen niin merkittävästi, että kovin polte itse vapaaehtoistyöjaksolta taittui.

Mä olin tosi innostunut siitä koulutuksesta, mikä meillä oli. Oli vähän sellainen olo, että ei tässä nyt enää tarttis lähteekään mihinkään, että sai jo niin tuhdin tietopaketin.

Sekä EAPPI- että OIR-ohjelmien koulutusjaksojen sisällöt kattoivat aiheita käytännön järjestelyistä ja turvallisuudesta ihmisoikeuksiin ja kehitysyhteistyön peruseräpäätteisiin. EAPPI-koulutuksessa käsiteltiin myös Israelin ja Palestiinan konflikti- ja kehityshistoriaa ja OIR-vapaaehtoiset kaipaivatkin omaan koulutukseensa vastaavaa kohdemaaspesifiä elementtiä, joka liittäisi koulutuksen muut teemat konkreettiseen viitekehykseen. Ne vapaaehtoiset, jotka olivat työskennelleet ja toimineet vapaaehtoisena globaalien kehityskysymysten parissa jo aikaisemmin, kokivat esimerkiksi ihmisoikeuskoulutuksen todellisten työtehtävien kannalta etäiseksi, mutta ymmärsivät toisaalta, että kaikkien vapaaehtoisten oli hyvä tuntea perusasiat. Toiset vapaaehtoiset puolestaan kokivat, että yleisivistävänä koulutuksena samanlainen kokonaisuus olisi tarpeellinen kenelle tahansa:

Koulutukset oli tosi hyviä, mun mielestä sellainen pitäis olla kaikille ihmisille. Ei ehkä lähtijäkoulutuksena, mutta sellasena yleissivistävänä. -- Sen jälkeen, kun mä kuulin ja luulin etten mä nyt lähde mihinkään, niin mä ajattelin, että oli se nyt ainakin hyvä koulutus, ettei sellasta nyt kauheen usein saa, vaikka pitäis saada. Se oli jo sinänsä ihan arvokasta.

Vapaaehtoistyön käytännön kysymyksiä koskenut koulutus koettiin hyödyllisimmäksi ja siihen oli kohdistunut paljon odotuksia. EAPPI-vapaaehtoiset kertoivat, että päivärutiineista ja työtehtävistä kuuleminen oli erityisen hyödyllistä, vaikka sen pohjalta nousikin paljon kysymyksiä, joihin koulutuksessa ei saanut vastausta. OIR-koulutuksessa vastaava kokonaisuus oli kuitenkin ollut pettymys:

Se [koulutuksen osa], jolta odotti paljon, ”käytännön järjestelyt”, niin se ei oikeestaan sit vastannut [odotuksia]. Me luultiin, että saa kysyä ja vastauksia, niin ei se sit ollutkaan.

Suomeen palanneiden vapaaehtoisten puheenvuorot ja valokuvat sekä mahdollisuus kysyä heidän kokemuksistaan oli koettu molemmissa vapaaehtoishjelmissä erityisen antoisaksi. Kokemusasiantuntijoiden puheenvuorot vastasivat moniin käytännön elämää, arkea ja työtehtäviä koskeviin kysymyksiin ja huoliin, vaikka vanhat vapaaehtoiset olisivat olleet ulkomaanjaksollaan eri sijoituspaikassa kuin heitä kuuntelevat lähtijät.

Kaikki käytännönläheinen oli kyl kaikista hyödyllisintä. Mitä se EAPPI-tarkkailijoiden päivittäinen työ voi olla tai entiset tarkkailijat kertomassa tiimiensä työskentelystä, näyttämässä valokuvia ja vastailemassa kysymyksiin.

Samalla, kun EAPPI-lähtijäkoulutuksen laajuutta kiiteltiin, vapaaehtoiset huomauttivat, että kerran vuodessa järjestettävä koulutus on toisille juuri ennen vapaaehtoisjaksoa, mutta toisilla koulutuksen ja komennuksen välissä saattaa olla lähes vuosi, jolloin tietoa ehtii myös unohtua. Samalla, kun koulutukseen kaivattiin lisää alueen ja konfliktin historian käsittelyä, totesivat vapaaehtoiset käytännönläheisen tiedon jäävän kuitenkin melko irralliseksi, sillä vapaaehtoisten sijoituspaikat poikkeavat ominaispiirteiltään suuresti toisistaan ja tieto omasta sijoituspaikasta tulee vain muutamia päiviä ennen lähtöä.

Silloin, kun lähtijät on saaneet tietää, että sinä menet tähän kaupunkiin, niin silloin pidetään ainoastaan se turvallisuuskoulutus. Mut silloin vois ehkä pitää sellaisen briiffin, että ”sinä menet Yanouniin tai sinä menet Hebroniin tai sinä menet Jerusalemiin, siellä on viime aikoina tai edellisen tiimin kokemus on tällainen ja tällainen ja tilanne on...”

Silloin kun se ensimmäinen koulutus oli, sitä tiesi niin vähän, ettei oikein osannut vielä kysyäkään. Tavaltaan ehkä ois ollu hyvä, jos olis ollut sit toinen semmonen koulutuspätkä, sen jälkeen kun on ehtinyt perehtyä asioihin, jolloinka on ehtinyt myös puhua vanhojen eappien kanssa.

EAPPI-vapaaehtoisten keskuudesta nousi esiin myös näkemys, ettei lähtijäkoulutuksessa ja valmistautumisessa vielä turvallisuuskoulutuksenkaan jälkeen kaikille muodostunut realistista kuvaa alueen ajankohtaisesta tilanteesta:

Mä koin olevani valmistautunut siihen tilanteeseen, mutta se toki aina menee käsi kädessä sen kanssa, et mikä sun tietotaso on, kun sä lähdet mukaan. Ehkä kaikilla ei ollut ihan sama [tietotaso], joillekin tuli

suurena yllätyksenä, että kuinka väkivaltaista siellä voi olla tai kuinka väkivaltaisiksi esimerkiksi siirtokuntalaiset voi olla myös länsimaalaisille ihmisoikeustarkkailijoille. Sen mä tiesin jo, koska olin kattonut niitä videoita Youtubesta. Ehkä siitä vähän puhuttiin, mut siitä että kuinka iso osa se on sun arkee, siitä ei puhuttu niin paljon.

Opettajat Ilman Rajoja -ohjelman lähtijäkoulutus koostui vuonna 2015 koulutusviikonlopusta ja koulutusmoduuleista, joista ensimmäiseen kaikki haastatellut olivat osallistuneet. Osa vapaaehtoisista ehti kuitenkin lähteä vapaaehtoistyöhön ennen koulutuksen jatkumista ja osalla koulutusviikonloppujen aikataulu ei sopinut henkilökohtaisiin menoihin.

[Toivoisin], että se lähtijäkoulutus olis ollut paremmin strukturoitu ja rakennettu. Se ensimmäinen osa oli just hyvä lukuunottamatta sitä, ettei itse vielä tiennyt minne oli lähdössä. Se toinen lähtijäkoulutus oli aika sekavaa. Oltiin siirtymässä sellaiseen moduulirakenteeseen enemmän ja sitten niitä moduuleita oli jotenkin hankala valita, kun se oli vähän kehitysvaiheessa vasta. Musta tuntui, että se oli aika sellaista syyttelevää se viestintä, jos tuntui että omiin aikatauluihin ei sopinutkaan ne [koulutusmoduulit]. -- Se ehkä tuntui vähän kiusalliselta. Tuli tosi myöhään aina tietoon [moduulien] aikataulut, et milloin ne olis ja sit ne vielä muuttui ja [toiselle vapaaehtoiselle] ei tahtonut ne sopia. Mä olin mukana niissä viestiketjuissa, missä häntä vähän tilytettiin siitä, että hän ei pääse sinne. Ajattelin, että se ei tuntunut musta sellaiselta professionaalilta viestinnältä.

Turvallisuuskoulutus järjestettiin vuonna 2015 jo ensimmäisen koulutusviikonlopun alussa. Ensimmäiseen koulutusviikonloppuun osallistuessaan vapaaehtoiset eivät vielä tienneet tulevia kohdemaitaan, sillä suurinta osaa oli haastateltu vasta Helsingin toimistossa eikä vielä Kirkon Ulkomaanavun maatoimistoista käsin. Nepalin maanjäristys ja Itä-Afrikan toimiston yllättävä työmatka olivat osasyitä siihen, minkä vuoksi vapaaehtoisten osoittaminen kohdemaihin oli keväällä 2015 viivästynyt. Ennen lähtöä haastatelluissa vapaaehtoisissa kohdemaan avoimuus aiheutti stressiä ja he kokivat, että oli vaikea hahmottaa, mitkä koulutussisällöistä olivat itselle relevantteja. Myös vapaaehtoisjaksolta palanneet vapaaehtoiset korostivat, että olisi ensiarvoisen tärkeää, että kohdemaata olisi vapaaehtoisen tiedossa lähtijäkoulutuksen alkaessa, sillä kohdemaat, työnkuvat ja turvallisuustilanne sekä arkitodellisuus vaihtelevat suuresti maasta toiseen.

Just sen [maanjäristys ja työmatka] takia kävi niin, että siel koulutusviikonlopussa ei viel oikein tiennyt, minne on lähdössä ja et onko lähdössä. Se oli tietysti ikävää. Mä koen, että ois mielekkäämpää, jos tietää, että on lähdössä ja minne on lähdössä. Se [koulutus] on sit tietysti itelle antosampaa, mut se nyt oli vähän force majeure osittain. Siit oli myös nää työntekijät hyvin pahoillaan, ettei kaikille oltu vielä voitu antaa mitään kohdemaata.

Kun itsekin osallistuin sille ekalle lähtijäkoulutusjaksolle, ei ollut varmaa tietoa, et mihin mä oon lähdössä. -- Se olis musta tosi tärkeätä, että siinä vaiheessa kun se lähtijäkoulutus on, niin tietäis mihin on menossa.

Koulutusviikonloput koettiin hyväksi orientaatioksi, jossa omaan vapaaehtoisuuteen liittyviä ajatuksia saattoi käsitellä yhdessä toisten kanssa. Useimmat opettajat eivät olleet ennen ensimmäistä koulutusviikonloppua valmistautuneet lähtöönsä mitenkään, joten ulkomaankomennuksen ”mentalisointi” koulutusviikonlopussa koettiin valmistautumisprosessin käynnistämiseksi. Toisaalta se, että vain yhdellä neljästä haastatellusta opettajasta

oli ensimmäisessä koulutusviikonlopussa tiedossa tuleva kohdema, jätti paljon koulutuksen abstraktimmista sisällöstä irralliseksi. Ensimmäisen koulutusjakson konkreettisin informaatio oli turvallisuuskoulutus, jonka yksi vapaaehtoinen oli kokenut pelottavaksi ja ahdistavaksi. Vapaaehtoisille oli suositeltu myös verkossa suoritettavaa laajempaa turvallisuuskoulutusta, mutta annettu verkko-osoite oli ollut virheellinen eikä Kirkon Ulkomaanavusta ollut osattu auttaa oikean osoitteen tai vastaavan verkkokurssin löytämisessä, mikä oli tuntunut yhdestä lähtijästä hämmentävältä.

Olihan tuolla viikonloppuna paljon muutakin, niistä kaikista periaatteista ja näistä näin, mut ne kriisijutut tuli niin voimakkaina ja reagoin ite niihin voimakkaana. Se muu oli yleisemmällä tasolla olevaa, ne [turvallisuusasiat] oli sellasia konkreettisia juttuja, et ne jäi silleen mieleen.

Työkiireidensä ja lyhyellä varoitusajalla ilmoitettujen koulutusjaksojen vuoksi kaikki OIR-vapaaehtoiset eivät voineet osallistua kaikkiin koulutuksiin, minkä vuoksi toivottiin, että ne taltioitaisiin ja ne voisi katsoa sopivampana ajankohtana. Tiedollisen sisällön lisäksi yhteisissä koulutuksissa koettiin arvokkaaksi ihmisiin tutustuminen ja verkostoituminen, joiden kerrottiin sitouttaneen lähtijöitä vapaaehtoisohjelmaan ja Kirkon Ulkomaanapuun.

Se lähtijäkoulutus, mikä oli se viikonloppu, oli se konkreettisin. Siitä jäänyt verkosto, että tuntee ne lähtijät tai ne muut, jotka on suunnilleen samaan aikaan lähdössä ja ne Kirkon Ulkomaanavun työntekijät, jotka tän kans tekee töitä. Se on musta ihan tosi iso tuki, et mä tiedän ne henkilöt ja mulla on sellanen olo, et mä voin ottaa heihin yhteyttä tarvittaessa.

Lähtijäkoulutus koettiin vapaaehtoisuuden alkupisteeksi. Sitä pidettiin laadukkaana ja vapaaehtoiset muodostivatkin sen perusteella odotukset koko vapaaehtoisprosessia kohtaan. Koska opettajat pitivät koulutusta erinomaisena, olivat odotukset myös muuta prosessia kohtaan niin korkealla, ettei pettymyksiltä välttytty:

Me jopa mietittiin [toisen vapaaehtoisen] kanssa, että se koulutus oli liian hyvä. Se oli liian hyvin hoidettu, että sitten kun me lähdettiin [ulkomaankomennukselle], niin me oltiin vähän että ajelehdittiin tai sillain. Me luultiin.. siitä [koulutuksesta] sai kuvan, että nää asiat hoidetaan näin hyvin koko ajan, kun siellä koulutuksessa oli. Siellä kuunneltiin ja keskusteltiin ja pystyi tekeen. Mut ei se käytännön työ ollutkaan selkeä. -- En mä tiedä, mitä siinä olis pitänyt [muuttaa], mutta tasalaatuista se [prosessi] ei ainakaan ollut. Ne koulutukset, koulutuspäivät oli tosi hyviä

4.1.4 Toiset vapaaehtoiset ja vertaistuki

Avainasemassa komennukseen valmistautumisessa oli vertaistuki: lähtevät ja jo palanneet vapaaehtoiset. Kokemuksellisen tiedon välittäjinä olivat molemmissa ohjelmissa vanhat vapaaehtoiset Kirkon Ulkomaanavun työntekijöiden sijaan. Kokeneilta vapaaehtoisilta etsittiin tietoa konkreettisista arjen asioista, kuten oikeasta pukeutumisesta ja paikallisen kulttuurin erityispiirteistä sekä työtehtävistä ja työyhteisöstä. Etenkin EAPPI-vapaaehtoiset hyödynsivät vanhojen vapaaehtoisten verkostoa saatuaan muutamaa päivää ennen lähtöä tietää tarkan sijoituspaikkansa Länsirannalla. EAPPI-vapaaehtoisten alumi-

niverkostolla on käytössään yhteiset viestintäkanavat esimerkiksi Facebookissa, ja yhteydenotto vanhoihin vapaaehtoisiin kuvattiin helpoksi. Useat ihmisoikeustarkkailijat pitivät vanhojen vapaaehtoisten ”heimoa” ensisijaisena tietolähteenä osittain myös Kirkon Ulkomaanavun työntekijän kuormitusta vähentääkseen. Vertaistukea ja kokemuksellista tietoa etsittiin myös organisaation ja vapaaehtoisohjelman ulkopuolelta.

Vertaistukee! -- KUA on käytännön asioiden fasilitoija ja siitä propsit, koska ne on menny tosi hyvin - - vertaistukea ei tuu es mieleen hakea KUALta.

Kun siel on ollu jo niit ihmisii, niin todennäköisemmin mä kysyisin niiltä, kuin KUALta.

Entisiltä eapeilta [kysyisin] ja sit mulla on ehkä puolen tusinaa paikallista ihmistä, kavereitten kavereita. Ihan tosi paljon nojautuu niihin vanhoihin eappeihin. - - kokemustietoon - - tää heimo.

Onhan [Ulkomaanavun työntekijä] ollu siellä ja tehnyt tätä duuniakin, et ei sillä ettei se tietäis. -- Nää, jotka on ollu siellä, on ollut siellä just nyt ja tekemäs just sitä duunii ja toisaalt sit aattelee, että sillä [työntekijällä] on aika paljon kaikkee muutaki, mun käsittääkseni sillä on aika paljon töitä. Ei sillä, etteikö se haluais vastata, mut jotenki aattelee et se on ekonomisempaa kirjottaa facessa [vanhoille vapaaehtoisille].

Myös opettajat kaipasivat vastaavaa verkostoa:

Kaikki ne, jotka niissä olosuhteissa on olleet ja tehneet sitä työtä. Niitten ihmisten esiin onkiminen jostakin ja niitten kans yhteyden löytäminen ja keskustelu. Yhteydenpito, se on tietysti ihan tosi tärkeetä. Silloin tulee esille, et mitä tällasia kulttuurisokeja on odotettavissa ja miten niihin voi varautua.

Kyllä sit tietysti sellanen ihan kokemuksellinen tieto kiinnostaa aika paljon. Musta tuntuu, että oli tosi antoisaa siellä koulutusviikonlopussakin kuulla jo vapaaehtoisena olleelta henkilöltä hänen kokemuksiaan. Sit jos tulee jotain sellaista konkreettista mieleen, niin on kyl semmonen olo, että voi ottaa yhteyttä niihin muihin.

Kirkon Ulkomaanavun rooli nähtiin tätä verkostoitumista ja tiedonvaihtoa tukevana ja mahdollistavana, ja siltä toivottiinkin vapaaehtoisten verkostoitumisen fasilitoimista konkreettisoin toimin, esimerkiksi vanhojen vapaaehtoisten ja lähtijöiden yhdistämistä vapaamuotoisia tapaamisia varten. Mentorointi nähtiin mahdollisuutena syventää ja täydentää virallista lähtijäkoulutusta eikä siltä kaivattu valmiiksi luotua struktuuria, vaan sitä, että lähtevät vapaaehtoiset saisivat tapaamisesta kiinnostuneiden vanhojen vapaaehtoisten yhteystietoja Kirkon Ulkomaanavusta.

[Toivon], että he saattavat minun tietooni jonkinlaisia listoja, yhteystietoja niistä ihmisistä, jotka on olleet siellä. Että pääsee jonkinlaiseen verkostoon ja toki meillä on tätä verkostoa jo nyt, mutta ihan sellaista niitä olosuhteita tuntevia ihmisiä.

Siellä [koulutusviikonlopussa] luotiin myös sitä vertaisverkostoa. Sitä olisin toivonut, että se vertaisverkosto olis tehty helpommaksi. Totta kai se muodostui siellä, kun vietettiin viikonloppu yhdessä, mutta se jäi vähän kaikkien oman aktiivisuuden varaan, että miten piti yhteyksiä. Olis voinut olla vaikka joku, että oltais koottu kaikkien sähköpostit listaksi ja laitettu siihen, että kuka on lähdössä minnekin. Joku tuollainen yksinkertainen muistilappu itselle.

Vapaaehtoisten yhteisön rooli korostui lähtöön valmistauduttaessa myös siinä, että osa vapaaehtoistyöhön liittyvistä pohdinnoista käydään tietoisesti vain vertaisryhmän kesken, sillä enemmän kuin itse lähtijöitä erilaiset riskit huolestuttivat Suomeen jääviä läheisiä. Useat vapaaehtoiset kertoivat suojelevansa perhettään ja ystäviään pitämällä vapaaehtoistyöhön liittyviä asioita omana tietonaan, jolloin mahdollisuus keskustella komennuksesta toisten vapaaehtoisten kanssa korostui.

Se mistä mä oon aika huolissaan, on et miten jotkut omaiset, jotka saattaa olla aika huolissaan mun lähdöstä, niin minkälaista [komennuksen aika] on sit heille. Se musta tuntuu oikeestaan aika pahalta, kohdata se heidän huoli, että sit miettii et onks se itsekäs teko. Mikä painaa vaakakupissa enemmän? Altistaako heidät stressille koko siksi ajaksi?

Vaikka toisaalta he, jos nyt ajattelen [puolisoani], on vähän peloissaan että sinne menen, niihin olosuhteisiin, niin ehkä kaikkea, mitä tapahtuu, ei voi kertoa eikä ole tietysti syytäkään kertoa.

Sit toisaalta oman perheen kanssa ei halua puhua niistä [huolista ja peloista], koska ei halua huolestuttaa muita.

Toiset vapaaehtoiset eivät kuitenkaan siirrä eteenpäin ainoastaan tietoa ja innostusta, vaan myös huolet, haasteet ja tunnelmat siirtyvät vapaaehtoiselta toiselle:

Se vapaaehtoinen, joka lähtee sinne Liberiaan - vaikka hänen lähtönsä oli lähellä, niin hänellä ei ollut kauheasti mitään tietoa. Tuli semmonen olo, että hän on aika hädissään.

On nää, jotka on oikeesti ollu siellä ja sieltä tulee siin mieles aika samantyyppistä viestiä, että siellä on niinku mahtavaa ja antoisaa ja toisaalta sitte kuluttavaa.

4.1.5 Kohdemaahan orientoituminen

Israeliin ja palestiinalaisalueille suuntaavat ihmisoikeustarkkailijat olivat perehtyneet kohdemaahan ja sen olosuhteisiin lukemalla etenkin historiaa ja poliittista tilannetta kuvaavia kirjoja sekä seuraamalla ajankohtaisia uutisia sekä suomalaisista että kansainvälisistä medioista. Monet olivat seuranneet alueen tapahtumia ja ihmisoikeuskehitystä useiden vuosien ajan. Lisäksi he olivat olleet yhteydessä vanhoihin vapaaehtoiisiin ja omassa lähtijäkoulutusryhmässään olleisiin, heitä aiemmin kohdemaahan matkustaneisiin vapaaehtoiisiin. Kolme viidestä ihmisoikeustarkkailijasta oli oleskellut paljon ulkomailla. He kuvasivat omaa valmistautumistaan melko vähäiseksi.

Kyl mä ehkä tiesin myös, ettei siihen voi varautua loputtomiin, koska se pitää sit nähdä siellä paikan päällä, et millaista se on. Yritin olla sitten luomatta liikaa sellaisia kuvia siitä, että minkälaista se arki on, koska sitä ei voi tietää ennen kuin sen kokee itse.

Toisin kuin Israel–Palestiina-konfliktista, monista opettajien kohdemaista ja etenkin koulutussektorista kyseisissä maissa oli tarjolla hyvin vähän tietoa. Opettajat Ilman Rajoja -ohjelman vapaaehtoisia lähetetään eri puolille maailmaa esimerkiksi Eritreaan, Liberiaan, Ugandaan, Kambodžaan ja Sierra Leoneen. Maiden yhteiskunnalliset olot vaihtelevat, ja esimerkiksi Eritrea on suljettu diktatuuri, jonne kansainvälisillä toimijoilla on vain

rajattu pääsy. Kambodža on valtiona avoimempi, mutta opinto-ohjausta on kehitetty vasta muutamia vuosia Kirkon Ulkomaanavun aloitteesta. Haastatellut olivat lähdössä Kambodžaan, Ugandaan ja Eritreaan, joista vain ensimmäisessä oli ollut OIR-vapaaehtoisia jo aikaisemmin. Tiedonsaannin vaikeuksista huolimatta myös opettajat olivat kiinnostuneita kohdemaan yhteiskunnallisista oloista ja siitä kulttuurisesta ympäristöstä, johon olivat menossa:

Toki mä haluaisin ymmärtää sitä yhteiskuntaa paremmin, et millasista osista se koostuu ja mitkä on ne suurimmat yhteiskunnalliset kysymykset koulutukseen liittyen.

Työskentelyolosuhteet voivat kuitenkin OIR:n kohdemaissa muuttua nopeasti. Tämän diplomityöaineiston keräämisen aikana Nepalissa tapahtui maanjäristys, Sierra Leonessa puhkesi ebolaepidemia ja Etelä-Sudanin konflikti leimahti useita kertoja heijastuen ympäröivien maiden, kuten Kenian ja Ugandan, pakolaistilanteeseen. Muuttuvat tilanteet näkyivät myös vapaaehtoisten opettajien sijoittamisessa:

Liian pitkä [prosessi edeltänyt kohdemaan varmistumista]. Periaatteessa oon hakenut yhtä paikkaa, siihen käyny haastatteluissa ja siihen on valittu ja saman tien seuraavana päivänä tuli ne [Nepalin] maanjäristykset. Ja se on ihan täysin ymmärrettävää, että se muuttuu täysin epävarmaksi se koko tilanne. Mutta käydä ne koulutukset ja kaikki ennen kuin tietää, mihin on menossa! Se on tuonut paljon epävarmuutta itselle. Itse on ainakin sellainen haaveilija, että pitää mutustella asioita ja tuumailla. Voi kuvitella itsensä aina hirveen hyvin joka paikkaan ja olen luonteeltani sellainen, joka koko ajan kartoittaa eri vaihtoehtoja ja miettii, että mitäs, jos teen tämän ja tuon, mihin se johtaa? Ei oo voinut saman tien ajatella, että näen itseni nyt siellä ja näin tää etenee ja silloin olen menossa ja näin järjestän nämä asiat. Ei oo voinu lähteä palapeliä rakentaan päässään, se on itselle semmonen halju olo. Ei oo oikein voinut mihinkään asennoitua, niin on "kaikki pallot ilmassa koko ajan". Toivon, että [tieto kohdemaasta] ois tullu aikasemmin, mutta eipä tässä nyt voi ketään syyttää, koska kuka nyt maanjäristykselle mitään voi.

Kun kohdemaata varmistui, orientoituminen lähtöön siirtyi uuteen tiedonhaun ja olosuhteiden visualisoinnin vaiheeseen. Tässä vaiheessa tietoa etsittiin internetistä ja kirjastoista sekä verkostoitumalla sellaisten ihmisten kanssa, jotka ovat olleet kyseisessä maassa.

Tietysti mä nyt heti olen sitten netistä ja kirjastosta hankkinut tietoa olosuhteista. -- Ja sillä tavalla tietysti, että mun [lapsi puolisoineen] oli aika pitkään Afrikassa ja olivat tosin töissä Ruandassa, vapaaehtoistyöjaksolla. He matkustivat Ugandan läpi hissukseen, että Uganda on heille jossain määrin tuttu.

Tässä OIR:ssa, sillä alueella olevia opettajia en edes tiedä, että onko ollut Suomesta nyt, mutta etsinkin, oli sitten suomalaisia tai muun maalaisia, tietoa ja kokemuksia niistä olosuhteista.

Erityisesti Eritreaan lähtevä vapaaehtoinen oli kokenut tiedonhaun haastavaksi. Internetistä löytyi vain vähän tietoa eivätkä kaikki lähteet vaikuttaneet luotettavilta. Laajasta etsinnästä huolimatta hän onnistui löytämään itsenäisesti vain yhden matkailukirjan sekä muutamia yksityisten henkilöiden matkakertomuksia, joiden perusteella hänelle syntyi positiivinen kuva kauniista maasta. Maatietoa ja erityisesti poliittisen toimintaympäristön tilannekatsausta tarjottiin kuitenkin myös ulkoasianministeriöstä, jossa Pekka Haavisto perehdytti lähtijöitä. Ulkoasiainministeriön perehdytys olikin koettu kohdemaata koskevan tiedon osalta kaikkein antoisimmaksi, sillä Kirkon Ulkomaanavun työntekijöiden

joukossa oli vain harvoja, jotka tiesivät Eritrean olosuhteista mitään ja Eritreasta vastaavan työntekijän asemapaikka oli Ulkomaanavun Nairobin toimistossa.

Kun tuntui, että omat tiedot on niin hataria, niin yritti pysyy mieli avoimena, että oli vähän valmistautunut kaikkeen. -- Suomessa [Kirkon Ulkomaanavussa] näkyi, että kukaan ei ollut meidän kontekstin asiantuntija. Mä yritin kysellä, voisinko lukea jotain taustamateriaaleja tai mistä mun kannattais aloittaa perehtyminen. Mulla oli paljon aikaa ennen lähtöä, niin olisin tosi mielellään tehnyt sellaista itsenäistä taustatyötä paljon enemmän, mutta kellä ei ollut paljon sellaisia tiedollisia resursseja ja ne ihmiset, jotka olis tiennyt ja osannut ohjata siinä, oli ylityöllistettyjä, eikä ehtinyt vastaamaan siinä kohdassa. Se oli vähän sääli ja se, että Opettajat Ilman Rajoja kontekstissa tuntui että Eritrea ei ollut tuttu, että sieltä ei osattu siihen perehdyttää.

4.1.6 Työtehtävään orientoituminen

Työtehtävään orientoitumisen osalta vapaaehtoisohjelmat poikkesivat toisistaan, sillä ihmisoikeustarkkailijat eivät tuoneet lainkaan esiin työtehtäviin liittyvää pohdintaa ennen lähtöään komennukselle. Palaavien EAPPI-vapaaehtoisten haastatteluihin tuli esiin vain se, että työtehtävissä oli vaihtelua sijoituspaikasta riippuen, mikä oli yllättänyt osan vapaaehtoisista. Lähtevät opettajat puolestaan kaipasivat selkeää tietoa työtehtävästä ja toimenkuvasta kohdemaassa. He toivoivat hyvin konkreettista tietoa työstä, opetussuunnitelmien kaltaisista sitovista dokumenteista, käytössä olevasta oppimateriaalista sekä mahdollisesta työyhteisöstä. Opettajat kokivat, että sitä mukaa, kun ymmärrys tulevasta työtehtävästä lisääntyi, he myös osasivat kiinnittää huomiota mahdollisiin tarvittaviin aineistoihin ja tarvittavaan lisämateriaaliin, jotka olisivat työn kannalta hyödyllisiä. Toiveistaan huolimatta vapaaehtoiset eivät olleet saaneet tietoa Kirkon Ulkomaanavun työntekijöiltä sen paremmin Suomessa kuin kohdemaassakaan. Sen sijaan toinen vapaaehtoinen oli vastaillut lähtijöiden kysymyksiin kohdemaasta käsin.

[Maatoimiston työntekijä] ei ehtinyt mun kanssa jutella ennen [lähtöä]. Siellä oli [toinen vapaaehtoinen] sitten, joka oli samassa lähtijäkoulutuksessa kuin minä, [hänen] kanssa me sitten skypeettiin. [Häneltä] mä sain kaikki tiedot, mitä mä sain. Työstä, kyllä mä sain työstäkin tietää, olosuhteista, mahdollisesta asumisesta ja ihan kaikesta.

Tietoo olin hakenut etukäteen lähinnä netin kautta ja sitten [toiselta vapaaehtoiselta] paljon kysellyt, eli vapaaehtoiselta joka oli paikan päällä. Se oli mun tiedonhaku. Tottakai sitten tää työtehtävä mitä varten oli ajatus että mä alunperin sinne meen, niin sitä varten hain vähän tietoa yleisesti, että mitä muualla maailmassa on tehty vastaavia juttuja, kokemuksia siitä.

Lähtevät opettajat olivat koonneet tietoa ja aineistoa sekä Pinterestin kaltaisille sähköisille alustoille että fyysisinä valokuvina, tulosteina että oppikirjakustantajilta saatuina näytekirjoina. Kambodžaan lähtevät vapaaehtoiset tiesivät pääsevänsä internetiin myös vapaaehtoistyökohteessaan, eivätkä he olleet pakanneet mukaan fyysisiä materiaaleja. Eritreassa tietoliikenneyhteydet olivat lopulta vielä heikommalla kuin lähtijät olivat odottaneet, joten mukana viedylle kirjalliselle materiaalille olisi ollut tarvetta enemmänkin kuin mihin he olivat varautuneet.

Mä tilasin tai pyysin oppimateriaalikustantajilta, että jos saisi jotain eri asteiden englanninkirjoja viedä sinne näytteiksi ja jotain otin mitä mulla oli valmiiksi opetusalan englanninkielisiä artikkeleita ja kirjallisuutta, niin ne pakkasin mukaan. Siellä [Eritreassa] vaan tosissaan toivoi, että olis ottanut paljon enemmän mukaan, mut oli niin hankala ennakoida sitä, että mikä olis tarpeellista. Eikä ehkä ihan ymmärtänyt sitä, että miten vaikee siellä on tosissaan päästä käsiksi netinkään kautta, kun se yhteys on niin huono ja kaikki tulostamisen ongelmat on ihan eri luokkaa kuin täällä koskaan. Oisin toivonut, että olisin ottanut enemmän mukaan, mutta en vain tiennyt, en osannut siihen varustautua.

Jos pyritään luomaan jonkinlaisia olosuhteita koulunkäynnille ja opiskelulle, niin ihan sellaset, että millaisia opetussuunnitelmia siellä on olemassa? Mahdollisesti jotain materiaalia, mitä siellä on käytettävissä? Minkälaista henkilökuntaa siellä on?

Janoan eniten sitä tietoa, mikä liittyy siihen omaan toimintaan siellä. Ois kiva kuulla, et mitä niitten projektien parissa työskentelevät ajattelee siitä, et mitä mun ois syytä tietää. Kenen kanssa mä työskentelin, mikä se työympäristö ois ja mitä se työ käytännössä on? Ne on varmaan ne mun päällimmäiset kysymykset.

Mikä minun tehtäväni on? Se välttämättä ei selviä ennen sinne menoa. Voi olla hämärän peitossa vielä puolessa välissä sitä mun työtehtävää siellä. [Jos] sain itselleni mielikuvan siitä, mitä oon tekemässä, niin osais myöskin valmistautua ja hakee taustatietoja. Itse koen, että on aika tosi mielenkiintoinen aihe, niin että siitä vois tehdä paljon taustakeräystä jo Suomen puolella. Kun tiedän paremmin ne raamit sille projektille, mun pitää itse tehdä taustatyötä. Itse plärätä ja saada ideapankkia. Muita projekteja, joita on tehty vastaavalla idealla. Informaatiota ja teknistä tietoa. Ei tarte pyörä keksiä uudestaan.

Työhön orientoitumisessa myös paikalliseen työkuulttuuriin ja -moraaliin haluttiin tutustua etukäteen. Vapaaehtoiset tunnistivat erilaisten toimintakulttuurien ja käyttäytymisnormien luomat haasteet suomalaisen ja kohdemaan kulttuurin välillä. Lisäksi kaksi vapaaehtoista nosti esiin vapaaehtoisen ja työntekijän erilaiset roolit, mikä näkyy vapaaehtoistyöntekijän valtuuksissa ja toiminnan rajoituksissa.

Mitkä on mun valtuudet? Mitä saan tehdä, mitä en saa tehdä? Jos rupee ottaan haltuun sitä hommaa liian hyvin liian aikaisin, ettei ylitä valtuuksiensa. Että pysyy siinä rajoissa, mitä mä voin tehdä ja kuinka viedä asiaa eteenpäin. Kuinka paljon mä otan vaan infoa ja sitten keskustelen jonkun kanssa ja sitten ne tekee taas jotakin eteenpäin. [Kaipa tietoa] omista valtuuksista ja kontakteista, että kenen kanssa tehdään, miten niitten kans kommunikoidaan ja kuinka avoimia ollaan. Toimintakulttuuri, miten asioita viedään eteenpäin.

Oon miettinyt eniten niitä erilaisia työkuulttuureja ja työmoraaleja. Miettinyt, että minkähänlaista siinä maassa on ja kun on ite tottunut tekeen aika antaumuksellista, vereslihalla tätä hommaa, et mitenkähän se siellä maassa sitten toimii tai missä olosuhteissa.

Vapaaehtoisilla opettajilla oli myös odotuksia siitä, että työtehtävä antaisi mahdollisuuden kehittyä ammattilaisena ja jatkaa sellaisia pohdintoja, joita omalla työuralla on tähän saakka syntynyt. Työtehtävään orientoituttiin siis paitsi vapaaehtoisuuden tukemisen ja paikallisen opetuksen kehittämisen näkökulmasta, myös henkilökohtaisen kasvun näkökulmasta.

Oon kasvattajana ja luokanopettajana aika erikoinen ja aika vaihtelevan uran jättänyt taakseni, johon sisältyy monia sellasia, että mä en aina ihan keskittien kulkija ole ollut muutenkaan. Oon aina sekä herättänyt keskustelua, että yrittänyt etsiä toimintatapoja ja hakenut uutta ja ennen kaikkea kaiken aikaa miettinyt

ihmiskäsitystä ja ihmiskuvaa. -- On kai mulla kertynyt semmoista, mitä voin antaa --ja samalla jatkaa sitä omaa oppimista.

Toinen iso juttu on se, et mä ajattelen, et se on myös ihan mielettömän hyvää ammatillista kokemusta. Se on niin erilaista, että se antaa siihen tosi paljon näkökulmaa, et minkälaista opettajankoulutustyö on jos-sain ihan muunlaisessa kontekstissa. (aineenopettaja, valmistunut 2011)

4.2 Komennuksen aikana

Tämän luvun sisältö on koottu kuvaan 5, jossa esitellään ulkomaankomennukseen liittyvät haastatteluaineistossa käsitellyt teemat ja näkökulmat.

4.2.1 Työyhteisö

Työyhteisön rooli nähtiin vapaaehtoistyön aikana kahtalaisena. Toisaalta moni toivoi pääsevänsä osaksi olemassa olevaa työyhteisöä, joka tukisi työtehtävään perehtymisessä, kertoisi työn tavoitteista, antaisi palautetta tehdystä työstä ja auttaisi haasteissa eteenpäin. Toisaalta etenkin ihmisoikeustarkkailijat osasivat myös odottaa samojen ihmisten kanssa jaetun työn ja asumisen tuovan mukanaan ristiriitoja. Eläkkeellä oleville vapaaehtoisille vapaaehtoistyö puolestaan tarjosi mahdollisuuden päästä jälleen osaksi työyhteisöä:

Musta ihmisen on hyvä tuntea itsensä tarpeelliseksi. -- Kun mä jäin eläkkeelle, mä ryhdyin heti opettamaan maahanmuuttajanaishille suomea. Jotain järkevää pitää tehdä, että tulee sellainen tunne, että mä oon tehnyt nyt jotakin tän yhteiskunnan eteen.

Kun jää eläkkeelle, niin putoaa pois kuvioista. On hirveen ihana olla taas kuvioissa. - - Mä sanon nyt ihan rehellisesti: itsekkäitä syitä. Mä oon aina tykännyt olla kansainvälisessä tiimissä. Nyt mä oon taas kansainvälisessä tiimissä tekemässä töitä. Mä tiedän, että se ei ole aina helppoa, mut se on hirveen haastavaa ja antavaa.

Vapaaehtoisten opettajien haastatteluissa paikallisen työyhteisön rooli korostui, sillä he ollettivat olevansa ainoita vapaaehtoisia kohdemaassaan, vaikka lopulta tähän diplomityöhön haastatelluista Suomeen palanneista OIR-vapaaehtoisista jokaisella oli ollut toinen vapaaehtoinen vähintään samassa maassa, osalla jopa samassa projektissa. Työyhteisöön liitetyillä toiveilla ja odotuksilla oli merkitys paitsi työhön orientoitumisessa, myös yksinäisyyden vähentämisessä. Yksin oleminen, yksinäisyys ja neuvottomuus olivatkin pelkoja, joita komennukseen oli ennalta liitetty.

Komennuksen aikana

Työyhteisö	Kielitaito	Toimenkuva, perehdytys ja ohjaus	Psykososiaalinen tuki ja henkinen hyvinvointi	Paikallinen kulttuuri ja kulttuuri-sensitiivisyys	Viestintä	Terveys ja turvallisuus
Pelko yksinäisyydestä ei toteutunut (OIR)	Oman kielitaidon riittävyys (eläkeläiset)	Perehdytystä ei järjestetty (OIR)	Työnohjauksen ja tuen tarve (EAPPI)	Suomalaisten toimintamallien viennin eettisyys (OIR)	Ohjeistus sosiaalisen median sisältötuotantoon	Terveysteen liittyviä huolia jo ennen lähtöä (OIR)
Tiivis työyhteisö myös ristiriitojen lähde (EAPPI)	Mahdollisuus arabian opintoihin (EAPPI)	Perehdytyksen hyödyllisin osuus sijoituspaikassa (EAPPI)	Työyhteisön tarjoama tuki	Kulttuuriin opastus ja kulttuuritulkkaus (OIR)	Viestintä brändin luojana ja ylläpitäjänä	Terveysongelmia komennuksen aikana (OIR)
Toisten vapaaehtoiset keskeinen tuki		Komennuksen aikainen ohjaus-vastuu maatoimis-tolla (EAPPI)		Ekspatriaattien yhteisö resurssina	Vapaaehtoisen mandaatti suhteessa sidos-ryhmiin (OIR)	Sijoituspaikan olosuhteita vas-taava turvallisuus-koulutus
Ulkomaanavun sisäiset jännitteet heijastuivat vapaaehtoisiiin (OIR)		Projektista saatu ennakkokuva ei vastannut todellisuutta (OIR)			Heikot tietoliikenne-yhteydet	Maatoimiston turvallisuusosaa-minen kyseen-alastettiin (EAPPI)
Idealistinen ennakkokuva työyhteisöstä (OIR)		1/3 ajasta meni uudelleen orientoitumiseen (OIR)				
		H: gissä ja maa-toimistossa oltava yhteisymmärrys tehtävistä (OIR)				

Kuva 5. Kooste haastattelutuloksista, jotka käsittelevät ulkomaankomennuksen aikaa.

Mä toivon ihan hirveesti, että sen työskentelyn kautta tulis jotain sosiaalisia verkostoja. Olisi tosi ihana, jos siellä olisi jotain muita työntekijöitä. Olisi mahtavaa, jos olisi jotain paikallisia tahoja, jotka olisi käytettävissä tarvittaessa. Mitä enemmän ihmisiä saa valmiiksi annettuna, kun menee uuteen paikkaan, niin sen suurempi rikkaus. Että tietää, että on sellasia ihmisiä, joille mä voin soittaa, joihin mä voin ottaa yhteyttä, jos tarvii tietää jotain tai jos tulee hätä.

Lopulta toisten vapaaehtoisten rooli vertaistukena, kollegoina ja ystävinä korostui myös komennuksen aikana. Toisen vapaaehtoisen läsnäolo samassa maassa tai projektissa mahdollisti paitsi työn kehittämisen yhdessä ideoiden, myös omien mielteiden purkamisen. Vastavuoroinen kuunteleminen ja kannustaminen koettiin toisten vapaaehtoisten suurimmaksi anniksi komennuksen aikana, vaikka samaan aikaan tiedostettiin, että toisen suomalaisen läsnäolo ylläpitää etäisyyttä paikallisiin ihmisiin ja paikalliseen työyhteisöön. Toisten vapaaehtoisten tuki muodostui myös pitkälti niistä vapaaehtoisista, jotka olivat läsnä samassa maassa samaan aikaan ja vain harvat olivat ulkomaankomennuksensa aikana pitäneet yhteyttä muihin Opettajat Ilman Rajoja -verkoston opettajiin.

Kyllä se, että on toinen vapaaehtoinen, on tosi kivaa. Mutta siinä ehkä näin jälkeenpäin ei tuu niin tutustuttua niihin muunmaalaisiin tai paikallisiin samalla tavalla, kun siellä on joku.

Paikan päällä [toisen vapaaehtoisen läsnäolo] oli ehdoton. Se että sai purkaa niitä asioita, keskustella asioita, purkaa niitä asioita, tsempata toista, jakaa ja vertaileen omia tuntemuksiaan ja kokemuksiaan toisten kanssa, näkee että se ei ole vain mulla. Muillakin on samanlaisia ajatuksia, välillä parempia ja välillä huonompia kuin itsellä.

Valitettavasti just niiden huonojen nettiyhteyksien vuoksi ei ollut itsellä kauheasti mahdollisuuksia eikä jaksamista, kun nettiaika oli niin täynnä, pitää niihin muihin maailmalla oleviin vapaaehtoisiin yhteyttä. Muutaman sähköpostin vaihdoin yhden kanssa. Nairobissa oli tarkoitus, että oltais nähty muita vapaaehtoisia, mikä olis ollut ihan tosi kiva, mutta se ei sitten onnistunut. Mä koen, että sillä on tosi iso merkitys, sillä globaalillakin vapaaehtoisverkolla, ketkä on eri puolilla maailmaa. Mutta se, että siellä sai olla toisen vapaaehtoisen kanssa, niin se oli ihan tosi tärkeää. On tietysti vaikea kuvitella, että minkälaista se olis ollut ilman, kun ei ole sitä kokemusta. -- Siitä toisesta saa vaan niin paljon tukea ja varmasti tuollaiseen Afrikan kulttuuriin meneminen nuorena naisena tai nuorehkona naisena ei ole mikään helpoin juttu. -- Se sukupuoli ja ikä on sellaisia juttuja, että niiden yli täytyy vielä ekstraa todistella. Se vie enemmän aikaa, että syntyy ammatillinen luottamus myös. Siinä, että sai miespuolisen vähän itseään vanhemman kollegan kanssa tehdä, mä uskon että se tuki myös sitä mun asemaa siellä ja sitä, että tuntui että helpommin mielikuvat rakentuu tietynlaisesta ammatillisuudesta ja uskottavuudesta suoraan sanoen.

Ihmisoikeustarkkailijat kokivat oman tiiminsä sekä voimavarana, että ristiriitojen lähteenä. Tiimin kokoonpano selvisi vasta muutamaa päivää ennen lähtöä, jolloin tietoon tuli toisten samaan sijoituspaikkaan tulevien vapaaehtoisten nimien lisäksi ainakin kotimaa ja ikä. Osa EAPPI-vapaaehtoisista koki vastuuta ryhmädynamiikan toiminnasta:

Kun mä sain tietää, ketä mun tiimissä on, mua vähän askarrutti. Siellä oli yksi vanhempi henkilö. Mua askarrutti, että miten me hitsaannutaan yhteen, kun siinä oli kolmenkymmenen ikävuoden ero.

Toisaalta se, että konfliktialueella tehtävän vapaaehtoistyön suurimmaksi kompastuskeksi tiedettiin työyhteisön sisäiset ristiriidat, myös huvitti ja hämmästytti lähteviä vapaaehtoisia.

Yks [vanha eappi] just kirjoitti [sosiaalisessa mediassa], että vaikeinta oli se neljään tuntemattoman kans asuminen, mikä oli aika jännä, että se nous sieltä. Et ei se [vaikein] välttämättä ookaan se, mitä varten sinne [palestiinalaisalueille] mennään vaan se [työyhteisö]

Kun mä tapasin näitä vanhoja eappeja, niin se on jännä että vaikka kuinka ollaan kriisialueella, niin ne pääällimmäiset huolet liittyy usein juuri siihen ryhmään ja ryhmädynamiikkaan.

Tavallaan huvittavaa et tollasella alueella suurimmat skismat on sit siitä, et sä oot viimeks tiskannut kaks viikkoo sitten.

Myös opettajat olivat kohdanneet työyhteisöissään jännitteitä ja ristiriitoja, mutta kokivat, että ne olivat olemassa heistä riippumatta ja liittyivät Kirkon Ulkomaanavun sisäiseen kommunikaatioon ja epäyhtenäisyyteen. Ristiriitoja oli sekä maatoimiston ja Helsingin toimiston välisessä suhteessa että maatoimiston ja paikallisten yhteistyökumppanien suhteissa. Komennukselta palanneet vapaaehtoiset kertoivat, että maatoimistoilla ja Helsingin Opettajat Ilman Rajoja -ohjausryhmällä oli erilaiset visiot siitä, mitä ohjelmalla tavoitellaan ja mikä sen puitteissa on mahdollista. Jännitteiden kasvaessa vapaaehtoiset kokivat joutuneensa kiistojen välikappaleiksi tai kokivat syyttä saavansa osakseen negatiivista suhtautumista.

Kyllä tässä nyt huomaa, että se, että ei oo yhteistä linjaa siellä maatoimistolla ja täällä Helsingin toimistolla. On erilaisia näkemyksiä, että miks tätä työtä tehdään ja miten sitä pitäis tehdä. -- Mä en ollut sellaisessa tilanteessa paikalla, missä mä selkeesti olisin kuullut, rivien välistä luettavissa, -- että täällä Helsingissä ei ymmärretä, mikä siellä on tilanne ja miten pitäis edetä ja toimia ja sit taas, että maatoimiston päässä ei ymmärretä, mitkä on KUAn tavoitteet.

Sekä lähtevät että palaavat vapaaehtoiset kertoivat odottaneensa ennen lähtöä, että organisaation toimintaan liittyviä haasteita olisi nimenomaan Kirkon Ulkomaanavun paikallisten kumppanien keskuudessa, ei Ulkomaanavun sisällä. Myös paikallisten kumppanien haasteiden taustalla nähtiin kuitenkin olevan epäselvä työn- ja vastuunjako Kirkon Ulkomaanavun kanssa.

Se oli yllätys, kun oletin, että siellä ehkä paikallisista ihmisistä tai oloista johtuis semmoset yllärit, mutta tässä tapauksessa ne tuli ihan tästä jo Suomi-[kohdema], kuitenkin saman firman, organisaation sisäisistä ristiriidoista tai informaatiokatkoksista. -- Siksi lähdin Kirkon Ulkomaanavun kautta, kun aattelin että siinä on tietty täsmällisyys. Että se on selvää, niin sit kun se ei ollutkaan ollenkaan niin selvää paikan päällä. Kommunikaatio Suomen ja [kohdemaan] välillä ja niiden erilaiset visiot, se mut pisti yllättään. Se, että kun aina ei kaikkea niin hyvässä hengessä käyty läpi. Toisaalta vähän naiivikin ajatus, että kehitysyhteistyöjärjestössä automaattisesti olisi parempi työyhteisö tai parempi meininki, mutta eihän se nyt sitä takaa millään tavalla. Siellä on ihmisiä töissä ja kemiat joskus kohtaa ja joskus ei kohtaa ihmisillä, niin ehkä siitä tulee yllätyksiä

Vastuuhenkilöt vähän eri osapuolilta puuttui, että kuka vastaa. Myös siellä meidän yhteistyöorganisaatiossa oli sisäisiä ongelmia, että meillä ei ollut yhteistyösopimusta edes. Että kun he [paikallisessa kumppanijärjestössä] kaiken muun työnsä ohella pro bono tekevät, niin se ei ole prioriteetti 1.

Erityisesti opettajat pohtivat myös kehitysyhteistyöjärjestön luonnetta työyhteisönä ja toimintaympäristönä. Etukäteen siihen liitettiin korkeamman moraalin ja eettisen kestävyysvaatimus, jota ”tavalliselle työpaikalle” ei asetettu. Vapaaehtoisille tämä näyttäytyi esimerkiksi odotuksena harmonisesta, kitkattomasta työyhteisöstä tai työntekijöiden vahvasta motivaatiosta työtään kohtaan. Paluunsa jälkeen opettajat totesivat osan odotuksistaan olleen epärealistisia ja idealistisia, mutta pitivät kiinni toiminnan kestävyydelle asettamistaan kriteereistä.

Välillä mietti semmosta, että kun tää on kehitysyhteistyötä, niin tässä on joku suurempi eettinen ja moraalinen, myös työkulttuurissa ja olemisessa ja tekemisessä koko ajan. Mut ei se sitten ookaan. Siitä me puhuttiin tän toisen vapaaehtoisen kanssa: tää on loppujen lopuksi ihan tavallista työn tekemistä eikä siellä näy se semmonen eetos, mitä ite halus. Että ”jossain sentään tehdään työtä ei vaan siksi että saan palkkaa”. Kyllähän se siellä oli taustalla koko ajan, mut ei se oo niin vahvana kun mitä me ehkä luultiin, toivottiin ja odotettiin. Se onkin aika tavallista työn tekemistä.

Toisaalta vähän naiivikin ajatus, että kehitysyhteistyöjärjestössä automaattisesti olisi parempi työyhteisö tai parempi meininki, mutta eihän se nyt sitä takaa millään tavalla. Siellä on ihmisiä töissä ja kemiat joskus kohtaa ja joskus ei kohtaa ihmisillä, niin ehkä siitä tulee yllätyksiä.

4.2.2 Kielitaito

Vapaaehtoisten kielitaito nousi esiin kahdesta näkökulmasta vapaaehtoisohjelmasta riippumatta. EAPPI-ohjelman nuoremmat, alle 35-vuotiaat vapaaehtoiset olivat opiskelleet arabian alkeita joko Suomessa tai sekä Suomessa että kohdemaassa. Opettajien keskuudessa kielitaidon mainitsi vain eläkkeellä oleva vapaaehtoinen. Molemmissa ohjelmissa osa eläkeikäisistä vapaaehtoisista jännitti kielitaitonsa riittävyttä etukäteen tai havaitsi kielitaitonsa rajallisuuden vapaaehtoistyön jo aloitettuaan.

Heti huomaa, että kun englanti on jonkun äidinkieli ja hän puhuu sitä sujuvasti ja nopeesti, niin on tekemistä tän kielitaidon kanssa. -- Kielitaitoa täytyy kehittää: mä tällä hetkellä luen pelkästään englanninkielisiä kirjoja, että mä saan sen, kehitän kielitaitoani. Haluan myös hieman oppia jotain paikallista kieltä, joitain sanoja.

Työyhteisön heterogeenisyys aiheutti konkreettisia haasteita työtehtävistä suoriutumiseen ja vapaaehtoisten vuorovaikutukselle EAPPI-ohjelmassa. Etenkin joidenkin vapaaehtoisten heikko kielitaito vaikeutti muun muassa työtehtäviä koskevien väärinymmärrysten selvittämistä. Osa ihmisoikeustarkkailijatiimien sisäisistä jännitteistä liittyikin ai-noastaan kielivaikeuksiin.

Suurimmat asiat, mitkä oli haasteita siellä, oli tiimin sisäisiä ja liittyi siihen, että eri maista lähetetyillä vapaaehtoisilla oli hyvin erilainen perehdytys ja käsitys siitä, että mikä on ohjelman luonne ja meidän rooli ja erilainen kielitaitotaso.

Meidän tiimissä oli kaksi vanhempaa naista, joilla oli todella huono englannin kielitaito, mikä aiheutti tosi paljon kommunikaatiovaikeuksia ja turhautumista siellä muun tiimin kanssa. Tavallaan ihan mukava tiimi, mutta tää kyllä turhautti itseä välillä tosi paljon. Se oli suurin yksittäinen haaste.

Ihmisoikeustarkkailijoiden työ sisälsi paljon vuorovaikutusta paikallisten, erityisesti palestiinalaisten kanssa. Koska arabian taito ei ollut ohjelman valintakriteeri, luottivat vapaaehtoiset kommunikaation sujuvan tavalla tai toisella, mutta tiedostivat sen myös mahdollisesti luovan haasteita työtehtävissä suoriutumiselle ja työn tuloksellisuudelle.

Jos me ollaan siel landella enemmän ja meistä ei kukaan osaa sitä arabiaa oikeestaan ja sit vastaavasti ne ei osaa englantia, niin jostain oon ymmärtänyt et autonkuljettaja on sit ollu tulkkina - - Ei se tulkkaminen oo se sen duuni kuitenkaan, et minkä verran meille päätyy siit informaatiosta.

EAPPI-vapaaehtoiset toivoivat eri maista vapaaehtoisia lähettävien organisaatioiden tukevan arabian opiskelua jo ennen vapaaehtoisjakson alkua. Ne vapaaehtoiset, jotka olivat opiskelleet arabian alkeita ennen vapaaehtoisjaksoaan, kokivat vähäisenkin kielitaitonsa hyödylliseksi komennuksen aikana. Myös ohjelman puitteissa tarjottuun mahdollisuuteen opiskella arabiaa paikan päällä suhtauduttiin motivoituneesti ja kiitollisuudella.

Preppasin vähän arabiaa. Oon aikaisemmin opiskellut alkeita työväenopistossa ja sen jälkeen kaiken onnellisesti unohtanut. Noin kuukauden ennen lähtöä yritin kaivaa kirjat esille ja melkein päivittäin istuin sanastoa ja kielioppia tankkaamassa. Sit paikan päällä huomasin, että puhuttu kieli on itse asiassa tosi erilaista kuin kirjakieliarabia, jota olin opiskellu. Otin muutaman arabian tunnin yhdessä parin muun meidän tiimiläisen kanssa. -- Mä huomasin, että siitä aikaisemmasta opiskelusta oli hyötyä, vaikka joutuikin joitain sanoja tai paljonkin sanoja opettelemaan uudestaan. Oli kuitenkin parempi ymmärrys esimerkiksi ääntämisestä, kun osas kirjaimet ja joitain sanoja ja lauseita pystyi kieltä käyttämäänkin, muutakin kuin perustervehdykset: "mitä kuuluu, hyvää kuuluu".

Ilmeisesti siellä on mahdollisuus yhteen arabian tuntiin viikossa, mikä on musta tosi kiva ja aion kyllä sen käyttää.

Myös sujuvaa englantia puhunut vapaaehtoinen toi kielikysymyksen esiin äidinkielen kommunikaation näkökulmasta. Hankalassa tilanteessa, johon vapaaehtoinen kaipasi tukea, kirjallinen, suomenkielinen yhteydenotto Helsingin toimistoon oli tuntunut helpommalta kuin asian käsittely englanniksi Jerusalemin toimiston kanssa:

Vaikka koin, että englanniksikin kirjoittaminen on ihan sujuvaa, niin voisko siinä olla joku, että suomeksi pystyy kommunikoimaan [paremmin]. Että olisiko se [mahdollisuus käyttää äidinkieltä] entisestään mahdollistanut sitä kynnystä kysyä Jerusalemin toimistolta.

4.2.3 Toimenkuva, perehdytys ja ohjaus

EAPPI-ohjelman sisältö ja tavoitteet olivat vapaaehtoisille selkeitä jo ohjelmaan hakeutuessa. Ohjelma on saanut vuosien ajan säännöllistä medianäkyvyyttä Suomessa ja vapaaehtoisten määrä on ohjelman pitkäkestoisuuden vuoksi kasvanut niin, että alumneja on Suomessakin useita kymmeniä. Lisäksi vapaaehtoiset tuottavat komennuksen aikana sosiaalisen median sisältöä muun muassa blogeihin ja Instagram-kuvapalveluun, ja näin ollen myös kokemusperäistä tietoa on helposti saatavissa. Ennalta saatu ja hankittu tieto oli muodostanut lähteille EAPPI-vapaaehtoisille selkeän kuvan vapaaehtoisohjelman luonteesta. Ohjelman kantava ajatus ihmisoikeustarkkailijoiden suojelevasta läsnäolosta,

joka voi vähentää tapahtuvia ihmisoikeusloukkauksia, oli omaksuttu vapaaehtoisten keskuudessa vahvasti. Paikan päällä Jerusalemissa ja Länsirannalla vapaaehtoisten eri sijoituspaikkojen välillä oli kuitenkin suuriakin eroja siinä, mitä työtehtäviin lopulta kuului. Tämä oli tullut joillekin vapaaehtoisille yllätyksenä.

Jotenkin mä en ollut ymmärtänyt, että niiden sijoituspaikkojen välillä voi olla niin suuria eroja. Tiesin yhdessä mielessä suht kattavasti yleisellä tasolla, mutta placement-spesifisti en tiennyt käytännössä ehkä mitään.

Ihmisoikeustarkkailijat perehtyvät ensimmäisen viikon ajan työtehtäviinsä yhdessä edellisen tiimin kanssa. Edelliset vapaaehtoiset täydentävät kyseisestä sijoituspaikasta tehtyä raporttia, jossa kuvataan työtehtäviä ja yhteistyökumppaneita sekä tietyillä alueilla kerrotaan myös palestiinalaisyhteisön perheistä, joiden kanssa työn myötä ollaan tekemisissä. Raportti toimi seuraavan tiimin perehdytysdokumenttina ja sitä pidettiin hyödyllisenä, mutta siltä kaivattiin syvempää kokemuksellista ulottuvuutta, jossa uusille vapaaehtoisille avautuisi paremmin esimerkiksi poliittisen tilanteen muutosten näkyminen työssä vapaaehtoisten silmin sekä ohjeita päiväohjelman laatimiseen. Päivärytmin rakentamisessa oli kuitenkin saatu apua Jerusalemin EAPPI-toimistolta, joka oli ohjannut vapaaehtoisia myös poliittisen tilanteen muuttuessa muuttamaan ohjelman toimintatapoja siten, ettei työstä synny tarpeettomia riskejä.

Varsinkin nyt, kun siellä on tilanne vähän kireä, niin Jerusalemin toimistolta tuli ohje, että täytyy yrittää pitää aika matalaa profilia, että ei herätetä kauheasti huomiota, etenkin vanhassa kaupungissa partioivien sotilaiden kesken. Se tuntui vähän turhauttavalta. -- Se tuli vähän yllätyksenä, kun mä olin oikeestaan odottanut, että meillä olisi pikkasen erilainen rooli. Mä tiedän toisaalta myös sen, että eri tiimeissä on erilaista. Muissa sijoituspaikoissa ja [vyöhyke] B:llä onkin varmaan vähän enemmän roolia siinä suojelevassa läsnäolossa. Tää Jerusalem oli varmaan vähän poikkeus siinä.

Jerusalemin toimisto sai kuitenkin osakseen myös kritiikkiä perehdytysjärjestelyistä ja tietotaidostaan. Vaikka vapaaehtoistyöjakso alkoi viikon pituisella toimiston järjestämällä koulutuksella, koettiin varsinaiseksi perehdytykseksi vasta sijoituspaikoissa vanhojen vapaaehtoisten kanssa vietetty viikko. Jatkuvuuden kannalta tähän liittyi haasteita:

Perehdytys, etenkin kun se tapahtui tällä sapluunalla, että se edellinen tiimi aina perehdyttää joidenkin päivien aikana, niin se voi olla vähän kirjavaa. Jos edellisellä tiimillä on ollut ihan hirveesti töitä ja ne on aivan loppu, niin sitten ei vaan pysty perinpohjaiseen koulutukseen tai perehdyttämiseen. Yksi lisähaaste lienee se, että kesän jälkeen ei joissain placementeissa ole ketään tai on vain muutama ihminen, niin sen jatkuvuuden takaaminen on silleinkin vähän hankalaa.

Jerusalemin toimiston tehtävänä oli tehdä turvallisuuteen liittyviä linjauksia ja antaa turvallisuusohjeita vapaaehtoisille näiden niitä pyytäessä. Toimiston henkilöstöresurssit kuitenkin tiedettiin vähäisiksi ja annetut ohjeet olivat toisinaan olleet niin epätarkkoja, etteivät vapaaehtoiset yhtäältä tahtoneet kuormittaa toimistoa omilla kysymyksillään ja toisaalta luottaneet täysin sieltä saamiinsa ohjeisiin. EAPPI-toimiston sijaan joissain sijoituspaikoissa vapaaehtoiset olivatkin turvautuneet ensisijaisesti muiden yhteistyökumppa-

neiden, esimerkiksi YK-toimijoiden, apuun ja neuvoihin. Paikallisen toimiston kehittäminen nähtiin kuitenkin tärkeäksi, sillä sen nähtiin olevan vastuussa työjakson aikaisesta ohjaamisesta eikä Kirkon Ulkomaanavun nähty voivan tarjota tarvittua tukea tai ohjeita Helsingistä käsin.

Se tuntui erikoiselta, tai se on vähän kaksipiippuinen juttu, että yhtäältä ei ajattelekaan, että Jerusalemin toimiston pitäisi tuntea jok'ikin placement, ihmiset ja kontaktit kuin omat taskunsa, ehkä se on liikaa vaadittu, mutta toisaalta just sellaisilta ihmisiltä turvallisuusinfojen ja -ohjeiden vastaanottaminen tuntuu niin kummalliselta. Että ne pystyis arvioimaan sitä just sen yleisen tuntemuksen perusteella, mutta ei sen just, mihin me oltais kaipaamassa sitä neuvoa.

Meillä oli pari Skype-keskustelua [Helsingin] koordinaattorin kanssa, mutta siellä paikan päällä tuntui oikeastaan kauhean kaukaiselta ajatella tukea Suomen päästä. Musta se tuntui jotenkin jopa vähän päälle liimatulta niitä Skype-keskusteluja käydä, missä selkeästi oli tietty kysymyslista, että ”miten nyt menee ja onko kaikki hyvin”.

Toimenkuvan sisältöön ja työmäärään liittyviä kysymyksiä oli molemmissa vapaaehtoisohjelmissa sekä ennen komennusta että sen aikana. Ihmisoikeustarkkailijoiden työnkuvaan kuului ihmisoikeusloukkausten ja tuettavien yhteisöjen arjen tapahtumien raportointia, jonka suuresta määrästä liikkui vapaaehtoisten keskuudessa huhuja ennen lähtöä. Huhut saivat vapaaehtoiset pohtimaan raporttien hyödyntämistä ja suuren työmäärän suhdetta saavutettuun hyötyyn.

Askarruttaa, että kun me kirjoitellaan niitä juttuja jos kirjoitetaan, jonkinlaista raporttia, niin mihin ne niinku menee, meneeks ne KUAlle, meneeks ne johonkin tonne Kirkkojen Maailmanneuvostoon. Lukeeks niit kukaan? Mikä se pointti on niinku kirjoittaa.

Mua vähän mietityttää, että onko sitä työtä ihan hirveesti. Oon jostain saanut käsityksen, tai ehkä tää on joutain sankaritarinaa, että ensin tehdään ne jalkautumiset plus sit on sitä kirjoitushommaa yötä myöten kotona. Että se on niin iholla koko ajan.

Vapaaehtoiset opettajat toivoivat ennen lähtöä saavansa kohdemaassa ohjausta ja neuvoja etenkin asumisjärjestelyihin, sillä lähtijäkoulutuksessa heille oli syntynyt käsitys, että majoitus olisi paikan päällä järjestettävä itse, vaikka lopulta majoituksen järjestikin Kirkon Ulkomaanavun maatoimisto joko etukäteen tai yhdessä vapaaehtoisen kanssa tämän saavuttua maahan. Tarkan tehtäväkuvauksen sijaan opettajat toivoivat selkeästi muotoiltuja tavoitteita vapaaehtoistyöjaksolleen. Lähtijät olivat tottuneita itsenäiseen ja luonteeltaan projektimaiseen työhön ja toivoivat vapaaehtoisjaksoltaan tuloksellisuutta. Työn tavoitteiden selkeys tuli esiin sekä lähtevien että palanneiden haastatteluissa. Kotiin palanneet opettajat kertoivat, että ohjaus oli paikan päällä ollut vähäistä ja projektit saattaneet muuttua merkittävästikin siitä, mihin vapaaehtoinen Suomesta lähtiessään ajatteli menevänsä. Suurimmat pettymykset paikan päällä olikin koettu siitä, että etukäteen Suomessa annettu kuva työtehtävistä oli koettu valheelliseksi eikä projektissa lopulta tehty mitään siitä työstä, johon vapaaehtoinen oli Suomesta lähtiessään kuvitellut kohdemaassa tekevänsä. Vapaaehtoinen kertoi toiveistaan ennen lähtöä:

Toivon, että päästään tekemään jotakin selvää asiaa. Ettei [käy niin], että puolen vuoden päästä, kun mä tuun takasin, niin mä en tiedä, mikä pointti tässä oli. Toivon, että meillä on tavoite ja me lähdetään työskentelemään sitä kohti. Ja lopussa ollaan jonkunlainen tsekkaus tehty, että mihin asti päästiin. En tarkoita, että kaikki siellä tapahtuu ja kaikki on siellä onnellisia, vaan että siinä on yritys johonkin suuntaan edes: goal. Joko siinä puolesta välissä huomataan, että tää ei toimi ja muutetaan kurssia, mutta että siinä on selkeä suunta, mihin ollaan menossa. Että puolen vuoden päästä voidaan kattoo, että ”okei, tämä oli väärä lähestymistapa”, mutta samaan aikaan kattoo yhdessä, että tämän kokemuksen perusteella, mitkä vois olla parempia tapoja tehdä. Tai sitten et me saadaan jotain aikaseksi ja voidaan miettiä, et mites tästä eteenpäin. Päämäärätietoista.

Paluun jälkeen sama vapaaehtoinen kertoi, että hanke, johon hänen oli tarkoitus mennä koordinoimaan koulurakennushanketta, paljastui paikan päällä täysin toisenlaiseksi. Maatoimiston käsitys oli, että hankkeessa kehitettäisiin opettajankoulutusta ja oppimisympäristöjä ja otettaisiin paikallinen kyläyhteisö mukaan tähän hankkeeseen. Kyläyhteisöön tutustuttaessaan vapaaehtoiselle selvisi, että sekä kyläläisillä että paikallisviranomaisilla oli vielä eri ymmärrys tulevasta hankkeesta ja että sen aikataulu oli venynyt eikä tarveselvitystä ollut tehty. Lopulta vapaaehtoisen tehtäväksi tuli laatia tarveselvitys, jonka pohjalta koulutushanketta voidaan jatkossa valmistella.

[Olisin toivonut] totuudenmukaista [tietoa]. Realistista tietoa asiasta. Sanotaanko, että Suomen ja siellä päässä oli aika erinäköinen visio asiasta ja missä ollaan menossa ja mitä on mahdollista tehdä ja ylipäänsä, että mikä se koko projekti on, mitä on menossa tekemään. Ehkä se olis ollut semmonen mukava, että olis totuudenmukainen kuva, oli se mitä on, niin tietäis sitten. Mulle ei olis tarvinnut myydä sitä aihetta, vaan se olis voinut olla niin kuin asia on. Joka tapauksessa olin menossa ja tekemässä jotenkin hyödyllistä, joten ehkä se olis jotenkin palvellut paremmin asiaa, jos olis saman tien, missä mennään, ettei mee niinkuin paria kuukautta siihen, että saadaan prioriteetit selville.

Siinä vaiheessa, kun kävi ilmi, että kaikilla on vähän eri näkemys tähän asiaan, ei ole tehty mitään tarveselvityksiä tälle alueelle ja tätä ollaan vaan tuomassa tänne, koska tälle on jo kerätty rahaa. Siinä vaiheessa oli semmonen, että ”okei...”. Tämmönen nyt pykätään tänne, koska Suomessa on jo keretty hankkimaan rahaa, koska tää on ollut hyvä projekti ja näillä paikallisilla ihmisillä ei ole tarvetta tälle asialle, vaan jollekin ihan muulle asialle ja näille on oikeastaan luvattu ihan muuta asiaa, mutta nyt tän projektin pitäis toteutua tästä asiasta. -- Tuli semmonen paha olo, että mä en halua olla tässä mukana, tämä on väärin. On väärin, että Suomessa kerätään rahaa ensinnäkin hyvään tarkoitukseen, ihmiset haluaa pistää hyvään tarkoitukseen ja se tuodaan tänne ja yritetään väkisin tunkea asiaan, missä sillä ei ole kysyntää. Siinä menee rahat hukkaan ja niillä olis oikeasti tarvetta jollekin muulle asialle, josta olis oikeesti hyötyä, mutta sitä ei voida käyttää siihen, koska se on korvamerkattu jo hakiessa se asia. Tulee sellanen olo, että en mä tällasta halua tehdä. Olin jo kiikun kaakun, että mitä mä teen tän kanssa, en voi seistä tän asian takana. Tää ei ole kehitysyhteistyötä, niin kuin sen pitäisi olla.

Selkeyden lisäksi kaivattiin vapaaehtoisohjelman tavoitteiden käymistä läpi yhdessä vapaaehtoisen kanssa. Työhön orientoitumisessa ja muutostilanteissa he olisivat kokeneet hyödylliseksi sen, että vapaaehtoisjaksolle olisi yhdessä Kirkon Ulkomaanavun kanssa määritelty selkeät tavoitteet, joihin pyrkiä ja että Kirkon Ulkomaanavun toimistojen välillä Helsingissä ja kohdemaassa olisi vallinnut yhteisymmärrys siitä, mitä OIR-ohjelmalla tavoitellaan ja millä keinoin.

Nyt, kun suurin osa asioista on vielä avoinna, niin ehkä suurimmat kysymykset on, että mitä multa odotetaan? Mitkä ne on ne sen vapaaehtoisjakson tavoitteet ja mikä on kaikkein tärkeintä siellä siinä kohdemaassa ja mitä siltä toivotaan?

Mitä olis tarvinnu tai olis halunnut tietää, et mitä mun työn tavoitteet on. Mä tiesin suurin piirtein [toisen vapaaehtoisen] kanssa käymieni keskustelujen perusteella, et mitä siellä suurin piirtein on tehty ja mitä ehkä tulee mulle ehkä hommaksi. Mutta se olis mua helpottanut, kun olen tämmöinen projekti-ihminen, että mä tietäisin, että mikä olis se mun [tavoite], se Kirkon Ulkomaanavun tai sikäläisen projektin näkökulmasta tavoitteita. Mitä mä voisin tehdä, mitä konkreettisia juttuja. Sitä konkretiaa.

En mä tiedä onko se idea, et pitää saada niin kauheasti aikaan niin kuin Suomessa. Että on tämmöinen projekti ja se pitää saada siihen ja siihen mennessä valmiiksi. Kyllähän aikaa siihen kaukeen uuteen ja se on hyvä, että annetaan aikaa, mutta mun omasta työkokemuksesta ja persoonasta ja historiasta johtuen mua olis helpottanut sellainen tavoitteiden asettelu. Mä tein vähän omaan kokemukseen ja osaamiseen nähden uudenlaisia juttuja siellä.

Opettajat olivat tottuneita itsenäiseen työhön, jossa tavoitteiden pohjalta oma työ suunnitellaan ja sen etenemistä seurataan itse. Vapaaehtoistyön vaatima itsenäisyys ja vapaus nähtiin ohjelman vahvuutena, mutta koska lähtijät olivat kuvitelleet työskentelevänsä voimakkaammin ohjatussa ympäristössä, itsenäisyyteen orientoituminen vei aikaa. Vapaaehtoiset kertoivat, että ensimmäinen kolmannes vapaaehtoistyöajasta menikin tilanteen tajuamiseen ja uudelleenorientoitumiseen.

Mut se ei koskaan, koko aikana selvinnyt, ne tavoitteet, että mitä mun pitää saada siihen mennessä aikaan. Eikä ne tarttis olla kauheen tiukat, vaan ainakin että pyrkiä tällaiseen. Mä kasasin ite vähän niitä juttuja, että mä teen nyt tämmöistä. -- se ensimmäinen kuukausi meni ainakin siihen, että mä muokkasin omaa työnkuvaani, että mitä mä nyt siellä sitten teen.

Mä toivoisin alunperin, että siinä olis ollut enemmän totta. Että mä olisin tiennyt, mihin mä meen. Siinä olis säästynyt aika paljolta ja suurelta vaivalta. Pari ensimmäistä kuukautta meni siihen, että koko ajan tuli semmosia että "upsista". Jos olis lyöty saman tien pöytään, että tilanne on tämä, niin sit olis voinut sen mukaan orientoitua.

Mä nyt oon sit semmonen, joka alkaa sitten vaan tehdä jotain. En jaksa olla vaan ja odottaa, että joku tulis sanomaan mulle, että tee sitä. Itsenäistä otettahan, tai no, koska mä oon semmonen, niin ehkä mä odotan, että se vaatii sellaista. Voishan se olla, että jos ei sellaista odotettais, niin ehkä joku tulis sanomaan. Kyllä mä kuitenkin on kokemusta, että hyvin itsenäisesti on pitänyt oma työnsä suunnitella ja organisoida ja ei välttämättä tiedä, mitä sun pitää tehdä ollenkaan. Kyllähän nyt jotain rupee tekemään.

Se ei ollut yhtään niin vaarallista, että joutui semmoiseen kontekstiin, missä pitääkin aika paljon itse luoda ja heti aloittaa tosi itsenäisesti työt. Mut silloin kun on annettu erilailla ymmärtää tai luotu erilainen käsitys siitä, niin se tekee sitä hankalammaksi, et ensin pitää huomata että okei, tätä ei pidäkään paikkaansa ja sitten orientoitua uudestaan. Ois toivonut että ne tiedot, mitä siitä saa, olis ollut paikkansa pitäviä. Se on paljon helpompaa valmistautua.

Toisin kuin lähtijäkoulutuksessa oli annettu ymmärtää, opettajia ei perehdytetty työtehtäviinsä kohdemaassa. Vapaaehtoiset näkivät, ettei kohdemaahan oltu osoitettu resursseja vapaaehtoisten perehdytykseen ja ohjaukseen ja vastuiden jakautuminen oli epäselvää

paitsi vapaaehtoisille, myös Ulkomaanavun työntekijöille. Vastaanotto projekteissa ja yhteistyöjärjestöissä oli ollut ystävällinen, vaikka kaikki eivät olleet tienneet vapaaehtoisen saapumisesta eikä vapaaehtoistehtävää ollut valmisteltu etukäteen. Opettajat kaipasivatkin myös kohdemaan maatoimistoon selkeästi nimettyä esimiestä, jolla olisi resursseja vapaaehtoisten perehdyttämiseen ja ohjaamiseen.

Se perehdytys oli siinä mielessä vähän harhaanjohtava, että en tiedä eikä sitten niillä lähtökouluttajillaakaan ollut [kohdemaan] konteksti niin tuttu, että sieltä tuli sellainen kuva, että siellä paikan päällä olis odottamassa joku perehdytys ja sit siellä paikallinen työntekijä oli odottanut myös, että meille tulis joku perehdytys ja että ihmisillä oli vähän konseptit sekaisin siinä alkuvaiheessa.

Siellä paikan päällä [ohjelmaa] ollaan tosi paljon kehittämässä. Siinä vaiheessa siellä ei ollut oikein mitään perehdytystä. Oppilaitos ei ollut kauhean hyvin valmistautunut vastaanottamaan meitä. Meidät otettiin tosi hyvin vastaan kyllä, mutta ei ollut sellaista mitään valmistelua tehty meidän hommien aloittamiseksi, että se piti oikeastaan luoda aikalailla itse, että mihin siellä ryhtyy ja miten sitä työtä ryhtyy luomaan ja jäsentelemään.

Kävi ilmi vielä, että suurin osa näitä ihmisistä [paikallisessa kumppanijärjestössä] ei edes tiedä, että mä oon sinne tulossa.

Lopulta merkittävimpiä perehdyttäjiä olivat myös Opettajat Ilman Rajoja -verkoston toiset vapaaehtoiset siellä, missä heitä oli jo ollut. Vapaaehtoisilla oli selkeä käsitys siitä, mitä projekteissa on tehty ja oma visionsa siitä, mitä seuraavien kuukausien aikana tulisi tapahtumaan. Haastatellut vapaaehtoiset olivat myös oma-aloitteisesti valmistautuneet perehdyttämään tulevia vapaaehtoisia laatimalla erilaisia perehdytysdokumentteja ja muistilistoja uusien vapaaehtoisten lähtövalmistelujen ja työn aloittamisen tueksi. Tavoitellaksi yksi vapaaehtoinen mainitsi vapaaehtoisjaksojen jaksottamisen siten, että kussakin projektissa olisi aina läsnä kaksi vapaaehtoista, joiden työjaksot alkaisivat eri aikaan, mikä mahdollistaisi seuraajan perehdyttämisen perusteellisemmin.

Me tehtiinkin siellä sitten -- tämmöselle lähtijälle semmosta listaa, mitä kaikkea pitäis olla selvillä ja kuka on vastuussa kertoon näitä ja selvittämään. Siihen me koottiin kaikennäköistä. -- Mä olisin kaivannut ensimmäisten päivien koordinaatit, et mitä mulle tapahtuu siellä. Et meenkö mä hotelliin, tullaanko mua hakemaan vai mihkä mä meen.

Vaikka perehdyttäjänä jo nyt tosiasiallisesti toimi toinen vapaaehtoinen, asetelma nähtiin projektin johtamisen ja vastuunjaon kannalta ongelmallisena:

Vaikka tosi paljon mulla oli tietoa sen [toisen vapaaehtoisen] kautta, niin hän ei voi, hän on toinen vapaaehtoinen, hän ei voi sanoa, et mitä siellä oikeesti tehdään. Mitä hän on tehnyt, siitä hän voi kertoa ja todennäköisesti, että minä jatkaisin tätä juttua.

Opettajille olikin muodostunut selkeä visio siitä, miten vapaaehtoisohjelmaa tulisi kehittää, jotta se toimisi nykyistä paremmin:

Semmoinen olisi tuntunut tosi arvokkaalta, että jollain on homma hanskassa ja visiot selvänä, että sillä olis tuettu sitä koko ohjelman onnistumista, että se olisi ollut paremmin valmisteltu.

Mitä Ulkomaanapu vois oikeesti kehittää, ois että siellä olis oikeesti projektit tarkoituksenmukaisia. Tarkoituksenmukaisia, ettei tule sitten sitä, että keksitään paikkoja, mihin niitä [vapaaehtoisia] pistetään, vaan että siellä oikeesti on pidempikestoisia projekteja, joissa oikeesti on resursseja siellä vastaanottavassa maassa katsoa, että [mitä tehdään]. Nyt me mennään sinne ja niillä on jo kädet täynnä töitä ja sitten näille vapaaehtoisille pitäis kehitellä jotakin. Kehitellä jotakin on väärin sanottu, mutta siellä paikan päällä ei ole aikaa.

4.2.4 Psykososiaalinen tuki ja henkinen hyvinvointi

Ajattelin varmaan, että se tietynlainen rutiini, mikä on muodostunut siitä, että on oleskellut ulkomailla varmaan kantaisi tämänkin kolme kuukautta. Ja olin väärässä.

Vapaaehtoisten rekrytoinnissa riittävä fyysinen ja henkinen terveys painottuvat, sillä työkonflikti- tai kehitysumaaympäristössä on kuormittavaa. Motivoitunut ja hyvä hakija saat-
taa kuitenkin päästä vapaaehtoiseksi ja läpäistä terveydentilaan perustuvan seulonnan, vaikka edellytykset toimia vapaaehtoisena eivät jaksamisen näkökulmasta täyttyisikään. Yksi haastatelluista vapaaehtoisista oli vasta vapaaehtoistyön päätyttyä havahtunut siihen, että kokemus ulkomaanjakson rankkuudesta johtui jo pitkään jatkuneesta uupumuksesta, jonka selättämiseen tarvittiin paitsi Kirkon Ulkomaanavun kaikille vapaaehtoisille tarjoama psykososiaalinen tuki paluun yhteydessä, myös pitkäkestoisempaa keskustelua-

[Paluun jälkeen] oli pakko kohdata se, että oli ihan finaaliissa kuin myös se, että oli finaaliissa jo ennen kuin lähtikään ja ei ois ehkä kannattanut lähteä, mutta kun ei sitä vaan nähnyt siinä vaiheessa. Tarkoitan, et ei ois kannattanut lähteä siinä jaksamisen asteessa.

Työn kuormittaessa useat vapaaehtoiset molemmissa vapaaehtoisohjelmissa olivat turvautuneet toisten vapaaehtoisten tarjoamaan tukeen niin keskusteluapuna kuin konkreettisina tekoina, joilla helpotettiin esimerkiksi fyysistä väsymystä. Tällaisia tekoja olivat muun muassa ihmisoikeustarkkailijoiden työvuorojen vaihdot siten, että väsyneelle annettiin mahdollisuus nukkua väsymystään pois. Tällaiset järjestelyt onnistuivat kuitenkin vain niissä tiimeissä, joiden sisäinen vuorovaikutus toimi hyvin. Myös opettajat kokivat toiset vapaaehtoiset tärkeinä.

Muut eappit siel paikan päällä oli kuitenkin se merkittävin [tuki] siinä kohtaa. Monien kanssa oltiin mietitty samoja asioita ja jos oli jotain turhautumista tai joku asia vaivas, niin yleensä oli aina joku muu, jolla oli samanlaisia ajatuksia. Oikeestaan niiden kanssa keskustelu oli melkein parasta tukea.

Se oli suurin tuki, suurin henkinen tuki koko hommaan. Ois ollut aika toisenlainen reissu ilman toisia vapaaehtoisia.

Ihmisoikeustarkkailijoista jokainen etsi ratkaisuja henkisen kuormittavuuden purkamiseen jo komennuksen aikana. Tähän vapaaehtoisilla oli erilaisia keinoja: hengellisyys, yhteydenpito läheisiin Suomessa sekä edellä mainittu tiimin tarjoama tuki. Myös vapaaehtoisohjelmiin oli sisällytetty elementtejä, jotka mahdollistivat rankasta toimintaympäristöstä irtaantumisen hetkeksi. EAPPI-ohjelmassa vapaaehtoisjakson puolivälissä on

kaikille vapaaehtoisille yhteinen lisäkoulutus- ja evaluaatioviikko ja Opettajat Ilman Rajoja -ohjelmassa Eritreassa olleet vapaaehtoiset kutsuttiin viikoksi työmatkalle Nairobiin. Yksi vapaaehtoinen kertoi toisen suomalaisen turvautuneen Helsingin toimiston EAPPI-koordinaattoriin, kun välit paikallisen toimiston kanssa olivat tulehtuneet. Toinen vapaaehtoinen taas kertoi, että Jerusalemin toimiston työntekijä oli rohkaissut puhumaan hänelle ja keskustelemaan kanssaan, mikäli vapaaehtoiset kaipaisivat tukea. Jerusalemin toimiston asema koettiin kuitenkin liian läheiseksi, jotta työn ja tiimin haasteita olisi ollut luontevaa purkaa heille:

Kyllähän Jerusalemin toimistolta sanottiin, [työntekijä] ja ties ketkä sano, et aina voi tulla kertomaan ja ei kannata odottaa että menee pahaksi se tilanne. Mut jos ei se henkilö itse, jos ei se aika ole vielä kypsynyt siihen ymmärtämiseen, niin vaikka olis tosiaan hirveen hyvät resurssit käytössä, niin ei niistä vaan saa sitä hyötyä irti. -- Mä uskon, että se [työntekijä] tarkoitti sitä kun se sanoi, että hänelle voi puhua että se on hänen työtänsä, että hän varmistaa että tiimi toimii. Mä kyl toisaalta sanoin sille, että tilanne on nyt se, että jos mulla on jotain sydämellä, niin mä puhun siitä kyllä jollekulle ihan muulle. Että mä en tunne häntä ja sitten taas tänne Suomeen pidin yhteyksiä sen verran tiiviisti. Se on ehkä pikkusen kummallinen positio olla, että yhtäältä ei tunne niin hyvin, että tekis mieli alkaa avautuu ja toisaalta ei oo niin etäinen, että saisi sen hyödyn, että okei sä et tunne mua ollenkaan, et mä voin sylkee kaiken ulos ja mä en enää ikinä näe sua. Se on oikeesti tosi haasteellista, että siinä ekan viikon aikana pitäis [työntekijän] rakentaa kolmenkymmenen ihmisen kanssa sellainen suhde tai luottamus, että "mulle voi tulla jutteleen". -- "No mulle voi tulla kertoon kaikesta" kuulostaa pikkasen falskilta.

Kaksi EAPPI-vapaaehtoista ehdotti mahdollisuutta komennuksen aikaiseen työnohjaukseen tai traumaterapiaan. Vapaaehtoisten sijoituspaikasta riippuen tehtävissä kohdataan tilanteita, joissa on olemassa fyysisen väkivallan uhka, tai dokumentoidaan perheiden ja kyläyhteisöjen kotien ja omaisuuden tuhoamista. Palestiinalaisyhteisön trauma myös heijastuu vapaaehtoiisiin, vaikka omakohtaisia kokemuksia väkivallasta tai sen todistamisesta ei olisikaan.

Sekin on vähän sillein, että kokee, että se [Jerusalemin] toimisto on aika kovilla. On aika vaikeeta, että miten Jerusalemistä tulee tukea. Sitä tarttee kyllä kehittää sen toimiston siellä. Näen, että se on heidän roolinsa siellä, että ei KUA Suomesta voi tarjota sitä arkipäivän tukea, mitä sieltä tarttis. Sinne myös tarttis jonkun kokeneen työnohjaajan tai psykologin, joka myös pystyis paremmin sitä henkistä puolta auttaan ja ohjata.

Siitä vois oikeesti olla hyötyä, että myös Jerusalemissa ois tällanen traumaterapeutti jo käytössä, koska silloin olis oikeesti joku ihan muu, jos haluaa puhua. Silloin tietää, että ne ei mee minnekään eteenpäin ja voi tosiaan puhua vapaasti. Nyt on tosi hyvä, että on se mahdollisuus purun yhteydessä kun tulee Suomeen, niin on tällainen mahdollisuus. Mut Jerun toimistolla ei käsittääkseni kellään oo mitään kompetenssia sellaseen terapointiin ja toisekseen ei tunnu hyvältä kertoo ihmiselle, jota tietää et tulee vielä näkemään. Saatika, jos se liittyy vaikka sellaseen ihmiseen, jota molemmat vaikka tunnetaan, niin kyl siinä pakostikin on joku filtri päällä. Sit tulee tietenkin sellasia [ongelmia], että et puhu äidinkielelläsi ja todennäköisesti ei ole terapeutin äidinkieli, mut ehkä siitä kuitenkin ois enemmän hyötyä kuin haittaa, että tällanen palvelu olis. Sitä paitsi ei sitä loppujen lopuks kuitenkaan varmaan, siis missään tapauksessa ei kaikki kokis tarpeelliseksi käyttää sitä, että ei se myöskään ihan kohtuuton menoeräkään varmaan olis.

Opettajien henkisen hyvinvoinnin kannalta nousi esiin kolme teemaa: työyhteisön merkitys, yhteys Kirkon Ulkomaanavun toimistoihin sekä mahdollisuus turvautua itselle tyyppillisiin rentoutumiskeinoihin, kuten yksinoloon ja juoksuharrastukseen.

Mun [puoliso] sanoi, että siihenhän tää kaatuu tää sun homma, että onko siellä mahdollista harrastaa pitkän matkan juoksua. Siellä alueella on juoksu jopa ihan yleinen urheilu, mutta mä mietin sitä että voinko mä käydä esim. kaks kolme kertaa viikossa lenkillä joka on mulle sellasta pään tyhjennystä.

Työyhteisöön ja toimintaympäristön yhteisöllisyyteen yleisestikin kohdistettiin odotuksia, sillä useat opettajat jännittivät etukäteen yksin olemista ja yksinäisyyden kokemusta. Osa opettajista lähti vapaaehtoiseksi tiiviistä perheyhteydestä ja osa tiedosti, ettei yhteydenpito Suomeen olisi välttämättä huonojen puhelin- ja tietoliikenneyhteyksien vuoksi helppoa.

Ehkä mä nyt eniten mietin, että jos mä oon 24 tuntii yksin siellä. - Tottakai tuli [koulutuksessa esille] sitäkin, että ystäväysty ja olla muitten kanssa, mut vähän tuli sellainen olo, et mut viedään, mulle määrätään joku paikka ja mä oon siellä ihan [yksin]. Ei tullut mitään tietoa siitä, että ohjataanko meitä siellä työn alkuun vai mitä. Et on se maatoimisto ja mä työskentelen kuitenkin jossain ihan eri paikassa. Et mitä mä tiedän, et mitä mä rupeen tekemään siellä. Ja kenen kanssa mä ystäväystyn, jos ei siellä kukaan ihminen ymmärrä, mitä mä puhun.

Itsenäisen vapaaehtoistyön vastapainoksi kaivattiin selkeää työyhteisöä, jonka nähtiin pitävän vapaaehtoinen ”virkeänä ja toimintakykyisenä”. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että voi luottaa saavansa yhteyden Kirkon Ulkomaanapuun tarvittaessa. Mahdollisissa poikkeus-tilanteissa vapaaehtoiset uskoivatkin joko aluetoimiston tai Helsingin henkilökunnan kykenevän tekemään päätöksiä ripeästi. Myös Helsingin henkilökunnan yhteydenpito vapaaehtoiseen nähtiin ennen komennusta todella tärkeänä, vaikka mahdolliset tietoliikenteeseen liittyvät epävarmuustekijät tiedostettiin. Toive huolenpidosta tuli esiin myös EAPPI-vapaaehtoisten haastatteluissa.

Kyllä silläkin on merkitystä, että saa yhteyden [Helsinkiin], jos nyt sitten puhelinyhteydet toimii. Saa omalla kielellä puhua ihmisen kanssa, joka on tietoinen asiasta ja tuntee olosuhteet, tietää miten ne toimii, että voi ihan purkaa sydäntään. Sillä on ihan iso merkitys.

Tuntuu varmasti kivalta siellä ollessa, jos jossain vaiheessa otettais [Helsingistä] yhteyttä ja kysyttäis vaikka, että miten menee, jos ei ole mitään kuulunut. Kiva, jos joku yhteys säilyy sen jakson ajan.

Komennuksen aikana Helsingin toimisto tuntui myös opettajista etäiseltä eikä kukaan kertonut saaneensa kuukausittaista Skype-puhelua Suomesta, kuten vapaaehtoissopimukseen oli kirjattu. Toisaalta sitä ei aktiivisesti kaivattukaan, sillä kuulumisten kertominen fyysisesti kaukaiselle ja vapaaehtoistyön arjesta irralliselle koordinaattorille tuntui vapaaehtoisista ”päälleliimatulta”. Toisaalta molempien ohjelmien vapaaehtoiset myös kokivat, että koordinaattori on niin kuormittunut, että yhteydenpito vapaaehtoisin ei ole tälle prioriteetti, vaan pakollinen velvollisuus.

Sillai [voi tukea] että tulis sellanen fiilis, että sinne voi ottaa aidosti yhteyttä --. Voi olla, että tää on henkilökohtainen fiilis, mut jotenkin on sellainen fiilis et sillä [työntekijällä] on tosi paljon töitä. Niin saattaa

tulla semmonenkin [tunne], et en mä nyt viitti sitä rasittaa tällasella jutulla. -- mitä selkeemmin tulis sellanen fiilis, et joo on paljon töitä, mut te ootte priori[teetti], -- jotka ootte siellä maailmalla nyt -- ajatte ihan hirveen monen asian ohitte. -- Jos ois tällanen fiilis, se todennäköisesti madaltaisi kynnystä ottaa yhteyttä jos niikseen on. (EAPPI)

Heillä (nauraa) [Helsingin työntekijöillä] oli kanssani yksi tai kaksi skypeetelyä sinä aikana kun olin siellä. -- Se oli semmosella aika yleisellä tasolla. Ja tässä oli ehkä vähän tämmöistä henkilökemiatkin. -- Papereitten mukaan kerran kuukaudessa olis pitänyt olla sellaset. Mä en muistanut sitä. Mutta periaatteessa oli semmonen olo, että apu ei tuu sieltä, vaan haasteet on täällä. En sillä tavalla kokenut tarvetta tai kaivannut erikseen hakea, koska mitäpä [Helsingin työntekijä] niihin olis sitten sanonut. (OIR)

Kirkon Ulkomaanavun sisältä tuen ja neuvojen pyytämistä hankaloitti joidenkin vapaaehtoisten osalta myös se, että maatoimiston ja Helsingin toimiston väliset suhteet olivat jännittyneet eikä vapaaehtoinen kokenut voivansa toiminnallaan ”miellyttää kaikkia”. Tällaisessa tilanteessa ollut vapaaehtoinen löysikin tukea yllättävältä taholta: Kirkon Ulkomaanavun entiseltä työntekijältä. Tämä teki Ulkomaanavulle toimeksiantoa toisesta maasta käsin, mutta tunsu myös vapaaehtoisen kohdemaan ja projektin haasteet hyvin.

Hän näki ne ongelmakohdat siinä projektissa ja siinä mielessä hän oli apuna siinä työssä, mutta toki skypen ja sähköpostin välityksellä, koska hän oli toisessa maassa. Melko hyvä apu siinä, mutta erittäin vahvasti henkisenä apuna. Aina välillä kun käytiin näitä sähköpostikeskusteluja, hän oli mukana tässä yhteisessä projektissa, niin voitiin yhdessä olla sillein että ”aaargh, ei oo todellista!”. Se auttoi aika paljon.

4.2.5 Paikallinen kulttuuri ja kulttuurisensitiivisyys

Vapaaehtoiset pohtivat tekemänsä työn kulttuurisensitiivisyyttä kahdesta eri näkökulmasta. Toisaalta pohdinta liittyi työn eettisyyteen ja erityisesti opettajien kriittisyyteen sitä kohtaan, että suomalaisia toimintatapoja viedään sellaisenaan toiseen kulttuuriympäristöön. Toisaalta kulttuurisensitiivisyyden nähtiin vaikuttavan työn tuloksellisuuteen ja toivottiin opastusta paikalliseen kulttuuriin, jotta vapaaehtoiset osaavat toimia työssään oikein.

Opettajat toivoivat perehdytystä paikalliseen työkuulttuuriin ja toimintatapoihin, jotta voisivat välttää tarpeettomilta vaikeuksilta ja turhautumiselta, kun omat toimintatavat eivät sovi yhteen paikallisen työkuulttuurin kanssa. He toivoivat, että työyhteisöstä löytyisi kulttuuritulkki, joka osaisi avata työympäristön kirjoittamattomia sääntöjä ja ohjata vapaaehtoisen toimimaan tavoilla, joilla tuloksia voidaan saada aikaan. Tätä tukea toivottiin nimenomaan kohdemaasta, sillä vapaaehtoiset kokivat, etteivät Kirkon Ulkomaanavun Helsingin työntekijät pysty tällaista tukea tarjoamaan. Maatoimiston työntekijät ja Kirkon Ulkomaanavun paikalliset konsultit olivatkin arvokas resurssi paikalliseen kulttuuriin ja etenkin työkuulttuuriin tutustumisessa.

Toivois ainakin, että joku olis ainakin vähän aikaa siinä, auttais ja tietäisin, keneltä voi kysyä, jos tulee kysymyksiä. Tai varmasti tulee, kun menee ihan outoon kulttuuriin. Voi kestää enemmän kuin kaks päivää, et on jyvällä et miten tässä kulttuurissa toimitaan tai ei saa toimia.

Mun esimies oli ollut kauan siellä, se pitää järjen tai jalat maassa. Se oli tosi mielenkiintoista, kun ei itse ehdi tossa ajassa kuitenkaan kulttuuria ymmärtää saatika ottaa haltuun.

Kulttuurisensitiivisyys liittyi myös vapaaehtoisen roolin ja sen tuoman vastuun ja mahdollisuuksien ymmärtämiseen. Vapaaehtoiset opettajat olivat identiteetiltään asiantuntijoita, mutta pohtivat ennen lähtöään mahdollisia ristiriitatilanteita, jossa toisesta kulttuurista tulevan vapaaehtoisen status on sellainen, ettei vastaanottavassa kulttuurissa olekaan mahdollista käyttää asiantuntemustaan loukkaamatta paikallisten perinteistä työnjakoa. Yhdellä vapaaehtoisella opettajalla oli taustallaan kokemus vapaaehtoistyöstä kehitysmaassa, jossa työyhteisön työnjakoon ei vaikuttanut niinkään työssä vaadittu taito vaan sukupuoli, ikä ja etninen tausta, joita ei ollut länsimaiselle vapaaehtoiselle kuitenkaan selitetty.

Auttamisesta tulee mieleen, että mennään pelastamaan toista. Mutta [opinto-]ohjaus ylipäättään – mikä mun mielestä sopii tähänkin – on sen toisen ehdoilla, ettei mennä muuttamaan ketään, vaan huomioidaan sitä toista ja autetaan tai yritetään tukea, että se toinen pystyy omilla voimavaroillaan tai ehdoillaan kehittymään semmoiseksi kuin on. Mun ajatus kehitysyhteistyöstä on, ettei mennä muuttamaan sitä maata tai siellä ohjausta, vaan heidän omilla voimavaroillaan. Niistä käsin, et millaista se kulttuuri on. Oon miettinyt, että minkä takia suomalainen ohjausjärjestelmä viedään suoraan ihan toiseen maahan? Jos ajattelee kambodžalaista kulttuuria, siellä ammatit on periytynyt isältä pojalle. Suomalainen ohjausjärjestelmä ei ajattele niin, meillä on täysin vara valita, saamme valita ja se on yksilön oikeus ja velvollisuus. Kun mä kuulen, että suomalainen ohjausjärjestelmä ja suomalaista tapaa viedään sinne, niin mulla on kyllä tällainen moraalinen ristiriita. En halua olla sellainen kuin joskus on tullut lähetyssaarnaajista pahimmillaan, että viedään meidän kulttuuria, meidän arvoja sinne. Mä en tiedä, miten mä itsekään siitä selviän, jos ei me kunnioiteta sitä [kulttuuria]. Totta kai on hyvä, että on malleja ja esimerkkejä, mut toimiiko se sellaisenaan siellä, niin se on mulle iso arvotus.

Toivon, että joku vähän kertois mulle lisää niistä kirjoittamattomista säännöistä. Joku kertois, että näin nää asiat sitten oikeasti tapahtuu. Jos ois paikallisia ja kulttuuriin vielä kuuluis, että ne ei puhu niistä [kulttuurin kirjoittamattomista säännöistä], niin siinä saa kyllä hakata päätä seinään puoli vuotta eikä tajua, että mitä tekee väärin. Mä toivon, että siellä on muita, jotka vois avoimemmin tai salaisesti sipistä, että miksi mitään tapahtuu, mitä minä en ymmärrä.

Välillä mä mietin jo kaikkia konkreettisia. Jos mä oon jossain kouluilla, minkälaisia harjoituksia ja miten sitä voi tehdä, että se kunnioittais heidän sitä tapaa.

Paikalliseen kulttuuriin sopeutumista pohdittiin paitsi sen haastavuuden, myös antoisuuden näkökulmasta. Ympäristössä, jossa ulkomaalaisia on vähän, ekspatriaattien yhteisön toivottiin olevan tiivis. Eritreassa ollut vapaaehtoinen kokikin saaneensa juuri ulkomaalaisten yhteisöltä paljon näkökulmia paikalliseen yhteiskuntaan, josta ennen komennusta kuullut luonnehdinnat eivät täysin vastanneet hänen kokemustaan. Toisten ekspatriaattien kanssa keskustellen paikallista yhteiskuntaa ja poliittista järjestelmää oli mahdollista ymmärtää paremmin.

Tiesin, että siellä on tosi vähän ekspatteja, et sitäkin odotin tosi paljon. Toivoin hirveesti, että pääsis tutustumaan heidän kautta siihen poliittiseen tilanteeseen ja kuulemaan eri näkökulmia ja näkemään vähän eri perspektiiveistä sitä tilannetta siellä, minkä tiesin jo vallan kimurantiksi, vaikka en hirveästi tiennytkään Eritreasta. -- Se ekspat-yhteisöpuoli se kyllä oli vielä parempaa kuin mitä uskalsin toivoa. Se oli vielä

tiivimpi ja sinne oli vielä helpompi päästä sisään. Tuntui, että vielä lähempää ja henkilökohtaisemmin pääsi näkemään just niitä eri YK-järjestöjen ja lähetystöjen ja Punasen Ristin kaltaisten toimijoiden näkökulmia siihen tilanteeseen.

Muistan, että mä mietin paljon sitä ilmapiiriä siellä, kun sitä sanotaan niin monesti Eritreaa Afrikan Pohjois-Koreaksi. Siitä tuli jotenkin niin sellainen militantin ahdistavan rajoittava henkinen mielikuva siitä yhteiskunnasta, mikä sitten osoittautui olevan tosi erilainen kuin minkä mielikuvan just vaikka joku Pohjois-Korea mussa luo. En itse käyttäisi tuota luonnehdintaa. Niitä kysymyksiä, että miten se siellä näyttäytyy ja on valvova yhteiskunta, miten se tulee omaan elämään vaikuttamaan.

Vapaaehtoiset toivoivat myös oppivansa uudenlaista otetta työnteekoon ja kokivat tämän myös toteutuneen:

Oma odotus, että oppisi sellaista työskulttuuria, mikä ei ole kauhean suorittavaa. Mä tykkään, en siinä tuu koskaan muuttumaan, että tykkään tehdä paljon, mutta musta tuntuu että se on tosi klassinen nykyihmisen ongelma, että miten just saada kaikki mahdollinen, mutta ei palaa loppuun. Miten välttää se, että ylittää niitä omia rajoja. Sitä mä toivoin, että mä oppisin sellaisesta klassisesta afrikkalaisesta elämänasenteesta chillaamaan. Sitä mä myös opin ihan tosi paljon. Työn vaikuttavuus oli hyvää ja saatiin paljon aikaiseksi ja tehtiin tosi paljon ja oli aika kuormittavaa ja oli superhaastavaa, mutta tosi palkitsevaa myös samalla. Mut pystyi kuitenkin pitämään oman hyvinvoinnin rajat, että ei ollut Suomesta tuttuja univaikeuksia vaikka, mihin auttoi myös se aika yhteisöllinen työympäristö. Paljon voi oppia itsestä ja paljon voi saada hyvää, vaikka onkin kaikkea haastavaa.

4.2.6 Viestintä

Vapaaehtoisten vastuu ja toiminnan mandaatti nousi esiin myös vapaaehtoisten tuodessa esiin viestintään liittyvää rajanvetoa. Kirjoittaminen oli mieluinen reflektoinnin ja vaikuttamistyön keino molempien ohjelmien vapaaehtoisille. Erityisesti blogitekstejä kirjoitettiin ja luettiin paljon ja toisten vapaaehtoisten tekstien kautta osa haastatelluista oli myös alun perin kiinnostunut vapaaehtoistyöstä juuri Kirkon Ulkomaanavussa. Laajan näkyyden vuoksi ja ristiriitojen välttämiseksi ohjeita sosiaalisen median sisällöntuotantoon ja käsiteltävien aiheiden ja näkökulmien valintaan kaivattiinkin kummassakin ohjelmassa.

Vapaaehtoinen opettaja kaipasi selkeitä ohjeita sosiaalisen median käyttöön ja siihen, millaista sisältöä vapaaehtoinen voi tuottaa OIR-ohjelman viralliseen blogiin ja toisaalta omiin sosiaalisen median kanaviinsa. EAPPI-vapaaehtoisille joitain ohjeita olikin annettu, mutta niistä huolimatta blogin kirjoittamisesta oli syntynyt konflikti yhden ihmisoikeustarkkailijan ja Kirkon Ulkomaanavun EAPPI-koordinaattorin välillä. Vapaaehtoinen oli käsittänyt ennen lähtöään saamansa ohjeet siten, että vapaaehtoistyöstä voi kirjoittaa omasta näkökulmastaan, mikäli ilmaisee selkeästi mielipiteiden olevan omiaan ja koki tulleen väärin kohdelluksi, kun koordinaattori vaati saada tekstit luettavakseen ennen niiden julkaisua. Jälkikäteen vapaaehtoinen toivoi, että lähtijöille annettaisiin erittäin selkeät ohjeet julkista kirjoittamista varten.

Organisaation ja vapaaehtoisohjelman brändi oli tärkeä sekä organisaatiolle että vapaaehtoisille. Näistä vapaaehtoisohjelma muodostui kiinteämmäksi osaksi vapaaehtoisen identiteettiä. Vaikka vapaaehtoistyöpaikkaa valitessa Kirkon Ulkomaanavun luotettavuudella oli suuri merkitys, lähtijäkoulutuksen ja muiden vapaaehtoisten tapaamisen myötä vapaaehtoiset kokivat olevansa selkeästi juuri ”eappeja” tai Opettajat Ilman Rajoja -ohjelman vapaaehtoisia. Israelissa ja Länsirannalla toimivien ihmisoikeustarkkailijoiden kohdalla tämä identiteetti säilyi myös vapaaehtoisjakson aikana, sillä paikan päällä ohjelmaa koordinoi Kirkkojen Maailmanneuvoston EAPPI-toimisto. Opettajat sen sijaan törmäsivät heti paikan päälle saavuttuaan tilanteeseen, jossa Opettajat Ilman Rajoja oli hyvin tuntematon ja heidät nähtiin osana Kirkon Ulkomaanapua. Yksi vapaaehtoinen oli kokenut hankalaksi sen, ettei häntä oltu perehdytetty Kirkon Ulkomaanavun toimintaan tai painopisteisiin, mutta hän siitä huolimatta sidosryhmien silmissä edusti organisaatiota kohdemaassaan.

[Paikan päällä vapaaehtoisia voi tukea] ehdottomasti ainakin tekemällä selväksi sen, että mekin ollaan Kirkon Ulkomaanapua siellä. Että Opettajat Ilman Rajoja elimellisesti on Kirkon Ulkomaanapua.

Siellä paikan päällä me ei kauheasti puhuttu Opettajista Ilman Rajoja, koska se jo, että sinne tulee yksi kansalaisjärjestö joka on Kirkon Ulkomaanapu, sekin on vähän hämmentävää. ”Kirkon”, Finn ”Church” Aid, onko tämä nyt uskonnollinen? Tuntui, että siinäkin oli jo tarpeeksi sulateltavaa ja käsiteltävää, niin mekin oltiin sitten vaan ”Finn Church Aid” eikä lähetty sekottamaan sillä ”Teachers Without Borders”. Mutta se just oli vähän hämmentävää, että siellä olin Kirkon Ulkomaanavun edustajana ja meitä vapaaehtoisia myös lähestyttiin tosi paljon, että mites Kirkon Ulkomaanapu tässä ja tässä asiassa. Ulkomaanavun hanketta ja projektiahan me oltiin toteuttamassa, mutta ennen lähtöä oli vain se Opettajat Ilman Rajoja -piiri siinä ja se oli se, mihin itse leimaantui. Tuntui, ettei koskaan oikein tullut otetuksi oikein virallisesti Ulkomaanavun suojiin tai työntekijäksi siinä merkityksessä. Se oli musta tosi hämmentävää ja se pitäisi olla myös siellä lähtijäkoulutuksessa selvää, että mihin kontekstiin se lähtijä on menossa. Että onko se Kirkon Ulkomaanapu vai Opettajat Ilman Rajoja, mikä se oma rooli siellä on, että siihen vois orientoida jo siinä vaiheessa.

Vapaaehtoistyön aikaisen viestinnän haasteisiin liittyi myös epäselvyyttä siitä, mitä työvälineitä opettajilla olisi käytössään. Yhteen kohdemaahan lähteneillä vapaaehtoisilla oli tieto, että he saavat käyttöönsä tietokoneen ja kameran, kun taas toisessa maassa vapaaehtoisille ei aluksi voitu luovuttaa työtietokoneita. Kirkon Ulkomaanavun sähköposti-osoitetta ei niin ikään vapaaehtoinen voinut saada, vaikka se olisi vahvistanut ohjelman imagoa ja luonut siitä ammattimaisen kuvan yhteistyökumppaneiden keskuudessa. Ihmisoikeustarkkailijoilla oli ohjelman puolesta käytössään yksi työtietokone jokaista tiimiä kohden eikä verkkoyhteyksissä ilmennyt laajamittaisia ongelmia.

Ihan semmosia käytännön juttuja, että Ulkomaanavun sähköposti olis ollut tosi tärkeä ja sitä ei voitu vapaaehtoisille antaa. Ja periaatteessa tietokoneitakaan ei voi antaa vapaaehtoisille, mutta siinä tultiin vastaan ja mekin sitten saatiin työtietokoneet Ulkomaanavulta, että semmosta vastaantuloa oli ja se valmius tulla vastaa oli varmaan tosi suuri.

Eritreassa tietoliikenneyhteydet olivat niin heikot, ettei vapaaehtoisilla ollut pääsyä esimerkiksi sellaiseen verkkoyhteyteen, jonka kapasiteetti olisi ollut riittävä sähköpostin liitteiden avaamiseen tai lähettämiseen. Myöhemmin Kirkon Ulkomaanapu sopi YK:n humanitaarista apua koordinoivan OCHA-järjestön kanssa, että vapaaehtoiset saivat käydä sen tiloissa lukemassa sähköpostinsa kahdesti viikossa. Vapaaehtoiset kuitenkin kokivat, ettei Kirkon Ulkomaanapu täysin ymmärtänyt niitä käytännön ongelmia, joita viestintätekniikan heikkous yhdessä organisaation sisäisen ohjeistuksen kanssa aiheutti. Yhteydenpitoon käytettiin työasioissa sähköpostin lisäksi myös WhatsAppia ja lankapuhelinta niissä kohdemaissa, joissa verkkoyhteydet olivat heikot.

Kun me hankittiin meille pyörät, niin niistä piti lähettää Nairobin toimistolle tarjouksia. Ne piti kilpailuttaa ja hyvä on toki, että rahankäyttöä valvotaan, mutta tuntui että siellä ei ymmärretty ihan täysin sitä, liiemmin Helsingissä kuin siellä Nairobissakaan, millaisiin hankaluuksiin se meidät laittaa. Pitää metsästää niitä tarjouksia, kun se ei just oo niin että menis nettiin ja vertailis hintoja sieltä tai edes että menis jonnekin pyöräkauppaan ja katsois millaisia hinnat on, vaan et ne hinnat saattaa olla just vähän mielivaltaisia. Sitten, että onko siellä nyt vaikka omistaja paikalla, joka voi sanoa että mitä ne maksaa. Se sit vasta onkin teatteria, että miten ne saa skannattua ja lähetettyä jonnekin Nairobiin ne kuitit. Ensimmäinen se skannaus ja sitten se, että mistä saa niin hyvän internetyhteyden että sillä lähetetään mitään tuollaisia tiedostoja. -- Tuntuu, että siihen meni organisaation sisällä tosi kauan oppia, että miten huonojen yhteyksien päässä me siellä ollaan.

4.2.7 Terveys ja turvallisuus

Turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät kysymykset tulivat esiin sekä lähtevien että palanneiden vapaaehtoisten haastatteluissa. Lähtevistä vapaaehtoisista terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä huolia oli vain opettajilla, jotka pohtivat kehitysmääntilanteissa eteen tulevia vatsatauteja ja toisaalta omien perussairauksien hoitoa vapaaehtoistyön aikana sekä sitä, miten sairastuessa tulisi toimia. Perussairauksien hoitoon liittyi myös kysymyksiä siitä, saako omaa lääkitystä viedä kohdemaahan, sekä epäietoisuutta tulevasta asuinoloista ja esimerkiksi mahdollisuudesta säilyttää lääkkeitä jääkaapissa. Ihmisoikeustarkkailijat kertoivat lähtijäkoulutuksen kattaneen tämänkaltaiset kysymykset.

Turvallisuuskoulutus, mikä me saatiin Suomessa, oli enemmän, että miten meidän vakuutus toimii ja että missä tilanteissa sitä voi käyttää ja jos sairastuu, niin mitä pitää tehdä. Se puoli oli ihan hyvä. Mutta ei me saatu sellaista turvallisuuskoulutusta, että miten reagoit, jos vaikka joku sotilas osoittaa sinua aseella. Se jäi vähän puuttumaan ennen kuin lähti. Sitä sai sitten siellä Jerusalemin koulutuksessa vähän. Mä ymmärrän, ettei haluta pelotella ihmisiä, mutta se menee sellaiseen "no mutta tähän ette kuitenkaan tule joutumaan sellaisiin tilanteisiin, että älkää olko tällaisista asioista huolissanne" ja sit jos sellaista tapahtuu, niin on vähän että "no mitä nyt tehdään?".

Ihmisoikeustarkkailijoista osa olisi jälkikäteen kaivannut selkeää turvallisuuskoulutusta ja ohjeistusta myös tilanteisiin, joissa on läsnä fyysisen väkivallan uhkaa ja esimerkiksi edellä mainittu uhkaava kohtaaminen aseistetun sotilaan kanssa. Suomessa annetun lähtijäkoulutuksen yleiset turvallisuusohjeet ehtivät nopeastikin muuttuvassa toimintaympä-

ristössä vanhentua eikä lähdön alla pidetty turvallisuuskoulutus ollut kaikkien vapaaehtoisten osalta keskittynyt siihen, miten Israelin ja palestiinalaisalueiden sen hetkinen poliittinen tilanne vaikuttaa vapaaehtoisten turvallisuuteen.

Jerusalemien toimiston kapasiteettia vastata turvallisuudesta ja etenkin toimiston päivystysvalmiutta arvosteli kolme neljästä palanneesta vapaaehtoisesta. Jerusalemien toimistolla oli päivystyspuhelin, josta oli tarkoitus saada ohjeita ja neuvoja poikkeustilanteissa ja johon tuli raportoida, jos jotain poikkeavaa tapahtui. Vapaaehtoisten keskuudessa kuitenkin eli sitkeänä käsitys siitä, että puhelimeen ei aina vastattu ja että puhelimitse saatavat ohjeet olivat epätarkkoja, vaikka haastateltujen omat kokemukset olivat pääosin positiivisia.

Semmoinen yleinen ohjeistus oli, että jos tulee jotain tavallisuudesta poikkeavaa, niin soitetaan emergency phoneen. Kaikkien duunikännyköissä oli se numero ja [meitä] ohjeistettiin, että mieluummin ylisoitetaan kuin alisoitetaan. Mulla ei ollut sellaista kokemusta, että siihen ei vastattais – mulle kyllä vastattiin aina – mutta se yleinen fiilis oli että se on vähän turha, koska ilmeisesti moni oli kokenut, että siihen ei vastata sitten kuitenkaan.

Myös opettajille oli annettu Kirkon Ulkomaanavun oman päivystyspuhelimien numero, johon tuli olla yhteydessä, mikäli jotain sattuisi. Kaksi kolmesta paluun jälkeen haastatellusta opettajasta kertoi sairastaneensa vapaaehtoistyöjakson aikana. Toinen oli sairastanut paljon ja kertoi huonon fyysisen voinnin olevan myös syy siihen, minkä vuoksi ei välttämättä olisi valmis lähtemään uudelleen kehitysmaaolosuhteisiin. Toinen vapaaehtoinen taas oli sairastunut äkillisesti, mutta ei ollut siinä tilanteessa ymmärtänyt, että hänen olisi tullut ottaa yhteyttä Ulkomaanavun päivystyspuhelimeen.

Mä sairastuin siellä kerran, kolmen kuukautta siitä, kun mä olin lopettanut lääkityksen, mut mä sain särky-lääkkeillä sen hoidettua. Sit myöhemmin mulle sanottiin, et olis pitänyt soittaa jonnekin. Mut ei tullut mieleenkään! Hyvä, kun pääsin vessaan, ei tullut mieleen soittaa kenellekään, kun en mä nyt Suomessakaan soita.

Opettajille ei tarjottu kohdemaissa täydentävää turvallisuuskoulutusta Suomen lähtijäkoulutukseen sisältyneen koulutuksen jälkeen. Lisäkoulutuksen tarpeellisuuden suhteen vapaaehtoisten näkemykset myös poikkesivat toisistaan vahvasti. Osa koki kohdemaansa olleen niin turvallinen, ettei tarvetta ollut, kun taas osa olisi ehdottomasti kaivannut perehdytystä paikallisiin olosuhteisiin.

Mulla ei ollut koskaan turvallisuuden kanssa mitään ongelmia. En kokenut oloani turvattomaksi siellä missään vaiheessa. [Kylä] oli pieni paikka ja [kaupungissa] liikuttiin hyvin pienellä alueella ja sit jos meni myöhäisemmäksi, otettiin tuktuk. En onneksi tarvinnut mitään sellaisia koulutuksessa tulleita hätäapuasioita missään vaiheessa. Enemmänkin [pärjäsin] terveellä järjellä ja varovaisuudella.

Tarkoitus oli, että sit vähän siinä meidän oleskelun puolivälin jälkeen olis tullut sit Nairobista sieltä meidän aluetoimistolta semmoinen turvallisuusvastaava, joka olis antanut vähän perehdytystä siihen, mutta hän ei sitten päässytäkään tulemaan. Kyllähän meillä oli ne turvallisuusmateriaalit siellä ja se oli sopimus, että ne luetaan. Me kommentoitiin sit myös niitä turvallisuussuunnitelmia, mitä sinne tehtiin, koska niitä ei ollut vielä valmiina. Sieltä Nairobista kävi aikaisempi turvallisuushenkilö niitä valmistelemassa, että siinä me

oltiin mukana, niitten laatimisessa kommentoimalla niitä. Kyllä mä olisin ehdottomasti kaivannut sellaisen osana sitä sinne tuloperehdytystä olis ollut sellainen paikallisiin olosuhteisiin räätälöity turvallisuuskoulutus.

4.3 Paluun jälkeen

Tämän luvun sisältö on koottu kuvaan 6, jossa esitellään komennukselta palaamiseen ja paluun jälkeiseen aikaan liittyvät haastatteluaineistossa käsitellyt teemat ja näkökulmat.

4.3.1 Kulttuurisokki ja arjen merkityksellisyys

Vapaaehtoiset tiedostivat jo ennen lähtöään, että paluu Suomeen saattaisi aikanaan olla hankala. Ulkomailla vietetyt kuukaudet ja siellä syntyneet ihmissuhteet olisi vaikea jättää taakse ja sopeutuminen suomalaiseen elämänmenoon ja ilmastoon veisi aikaa. Ne vapaaehtoiset, jotka lähtivät vapaaehtoistyöhön ilman tietoa Suomessa odottavasta työpaikasta, pohtivat myös sitä, että heti paluun jälkeen olisi edessä työnhaku ja mahdollisesti työn perässä uudelle paikkakunnalle muuttaminen.

Paluun haasteet ja mahdollinen käänteinen kulttuurisokki oli tiedostettu ja sitä oli käsitelty niin vapaaehtoisohjelmien lähtijäkoulutuksissa Suomessa kuin EAPPI-vapaaehtoisten paluuta edeltäneessä *debriefing*-koulutuksessa Jerusalemissa. Toisaalta vain yksi neljästä palanneesta eappista ja yksi kolmesta palanneesta opettajasta oli kokenut paluun vaikeaksi ja raskaaksi.

Se oli ihan niitä viimeisiä juttuja paikan päällä, meidän debriefing-sessio, jossa oli [esillä] tämä käänteinen kulttuurisokki ja miten se sitten iskee kaikkiin jossakin vaiheessa ja jossain muodossa ja minkälaisia oireita voi olla. Tavallaan vähän odotin, että tuleeko tästä nyt sitten joku eepinen väsymys vai masennuskausi. Kun ei ole tuntunut, että olis varsinaisesti ollut mitään, että olis voinut sanoa, että on ollut kauheen hankalaa tai on ollut tosi rankkaa, niin ehkä jotenkin jopa ihmetyttää, että miten tavalliselta tuntuu. Välillä tuntuu, että ei ois poissa ollutkaan.

Jonkun verran ne kaverit siellä oli luonut sellaista mielikuvaa, että ”kyllä susta tuntuu sit tosi oudolta kun sä meet sinne Suomeen ja tuntuu niin karulta, miten suomalaiset käyttäytyy” ja sellasta. Mä en ihan uskonut, että se mun kohdalla pitäis paikkaansa, mutta kyllä mä sitä mietin ennen paluuta, että käykö siinä sitten niin. Mutta ei siinä sitten niin käynyt. On vaan niin sillain, oon aina arvostanut Suomea ja rakastanut Suomea ja suhtautunut siihen aika tunteellisestikin ja se ehkä sillein vielä taas kirkastui ton paluun jälkeen. Kiinnittää huomiota tosi paljon moniin asioihin, mitä arvostaa tosi paljon.

Paluuseen liittyi kuitenkin syyllisyyttä ja ”maailmantuskaa” siitä, että elinolosuhteet Suomessa olivat ilman omaa ansiota niin merkittävästi paremmat kuin komennusmaassa. Paluun jälkeen yksi vapaaehtoinen kertoi suhteensa tavaraan muuttuneen radikaalisti. Hän oli palattuaan tyhjentänyt perheensä kotia huone huoneelta tavaroita karsien ja kieltäytynyt ostamasta uusia esineitä vanhojen tilalle.

Siihen [paluuseen] voi liittyä vähän sellainen irrationaalinen syyllisyys, et miks täällä on kaikki niin hyvin ja itellä on kaikki niin hyvin -- Ainakin aiemmin se on ollut vähän sellasta. Ehkä se syyllisyys on sillai

kuvaava sana, ei siinä ole mitään järkeä, mut just et miks mä saan elää tämmösessä mis on öbaut yhteiskuntarauha ja voi nauttia liikkuvuudesta ja kaikenlaisista resursseista ja niihin käsiks pääsemisestä -- Hirveen akuutti ja vahva tietoisuus omasta etuoikeutetusta asemasta, makro- ja mikrotason syyllisyys, et miks mä en tee enempää.

Paluun jälkeen

Kulttuurishokki ja arjen merkityksellisyys	Vapaaehtoisten yhteisö	Terveystarkastus ja traumaterapia	Vaikuttamistyö ja vapaaehtoisuus paluun jälkeen	Palautteen kerääminen ja vapaaehtoisohjelman kehittäminen
Kulttuurishokin mahdollisuus tiedostettiin	Toiveita vapaaehtoisten yhteisöstä ennen lähtöä, ei paluun jälkeen	Traumaterapia erittäin hyödyllinen (EAPPI)	Ulkomaanapu koordinoimaan vaikuttamistyötä (EAPPI)	Systemaattinen palautteen keruu kehittämistoimena (OIR)
Avoin elämäntilanne huolestutti etukäteen	Paluun jälkeen verkosto "haihtui" (OIR)	Opettajille ei tarjolla jälkihuoltoa	Opettajat toivovat mahdollisuutta vaikuttamistyöhön	Läpinäkyvyyttä raportointiin (OIR)
Yhteiskunnallinen pohdinta	Verkostolla instrumentaalinen arvo (EAPPI)		Tarjotut vapaaehtoistehtävät eivät hyödynnä kertynyttä osaamista (OIR)	
	Tärkein vapaaehtoisten yhteisö ulkomailla (EAPPI)			

Kuva 6. Kooste haastattelutuloksista, jotka käsittelevät kotiinpaluuta ja paluun jälkeistä aikaa.

Vain yhtä ihmisoikeustarkkailijaa odotti työ Suomessa paluun jälkeen, ja hän kertoi olleensa paluuhetkellä ahdistunut siitä, että kolmen sosiaalisen kuukauden jälkeen koittaisi paluu toimistotyöhön. Lähtevistä opettajista yksi irtisanoutui vakituisesta työsuhteesta lähtiessään vapaaehtoistyöhön, mutta muut eivät lähtiessään olleet työsuhteessa. Opettajien pohdinnassa oman työn ja elämän merkityksellisyydestä myös paluun jälkeinen työ ja toisaalta työttömän elintaso Suomessa askarruttivat.

[Miten] pystyy löytämään, kun nyt [ennen lähtöä] on jo vaikea löytää merkityksellisyyttä omasta työstään, niin mitä se sitten on? Jos ei täällä [Suomessa] pysty mitään auttamaan? Kauheen vaikea miettii, että mitä työtä mä tekisin, että mä kokisin sen tarpeeksi tärkeeksi ja merkitykselliseksi täällä. Kun nyt tuntuu siltä, että täällä omalla työllä ei [ole merkitystä], tällasella projektityöllä. Et mä en tiedä, mitä mä rupeen sit tekemään, kun mä tuun takasin. -- Se riski on otettava, että Suomessa oleminen ei sitten enää ole niin kauheen kivaa.

Ehkä on huono omatunto, et mä tuun tänne työttömäksi ja mulla on, luulisin et on, Suomessa ihan hyvä elintaso. Heihin verrattuna, siihen maahan, josta tulee.

Osan palaamiseen liittyvästä stressistä aiheutti myös avoin elämäntilanne, jossa Suomeen ei jäänyt odottamaan perhettä tai parisuhdetta, työpaikkaa tai asuntoa. Alle 35-vuotiailla lähtijöillä oli myös kokemusta ulkomailla oleskelusta ja Suomeen palaamisen emotionaaliseen haastavuudesta, mitä elämäntilanteen avoimuuden nähtiin lisäävän.

Enemminkin [pelottaa] aina se, kun tullaan takasin, se Suomeen palaaminen ja aina se uudestaan – onpa dramaattista – meidän yhteiskuntaan uudestaan sujahtaminen. Se vie oman aikansa. Pitää alottaa taas alusta. Tai voi olla, että mulla on paikka, mihin mä tuun töihin ja muuta vastaavaa, mutta kun on semmossa elämänvaiheessa, että pitäis vähän miettiä, että mihkä sitä meinaa päätyä. Mulla on vähän mietittävää, kun mä palaan takasin, et mitäs mä teen.

Paluuseen liittyi myös laajempaa yhteiskunnallista pohdintaa ja suomalaisen poliittisen keskustelun ja kulttuurin peilaamista vapaaehtoistyön ympäristöön. Suomessa syksyn 2015 turvapaikanhakija-aallon seurauksena virinnyt maahanmuuttopoliittinen keskustelu näyttäytyi sosiaalisen median ja uutiskanavien kautta ahdistavana ja masentavana. Yksi vapaaehtoisista opettajista koki omien arvojensa vahvistuneen ulkomailla ja hän kertoikin uskovansa entistä vahvemmin, että lääke suomalaisten nuorten syrjäytymiseen löytyy yhteisöllisyydestä. Palattuaan hän havaitsi tämän oivalluksen ja suomalaisen arkitodellisuuden välillä ristiriidan.

Odotuksia oli tietysti, että pystyis vaikuttamaan siihen minkälaista täällä on, pystyis vaikuttamaan asenteisiin omalla toiminnalla. Siellä on niin kauheen yhteisöllistä, kaikki huomaa toisensa ja täällä sä voit kävellä koko Hesaa läpi eikä kukaan edes tajua että sä oot ollut siellä. Ehkä sitten on pettynyt itseensä, kun ei osaa. Ensinnä ajattelin, että muutan kaikkea täällä. Sitten kun ei pystykään, ja sitten vähän menee siihen vanhaan muottiin. Melkein joka päivä, tänäänkin, tulee semmoinen paha olo, että miksen mä ole semmonen että mä sanon tuolla kaikille hei ja mä yritän sanoo, mut ihmiset ei. Alkuun mä yritin, mut sit sitä menee siihen samaan, että mäkin kävelen täällä muitten joukossa.

Vapaaehtoiset olivat myös pohtineet etukäteen paluuseen mahdollisesti liittyviä haasteita ja kulttuurisokkia. Osa vapaaehtoisista myös tiedosti jo ennen paluutaan, ettei heille välttämättä tulisi tyypillistä käänteistä kulttuurishokkia. Haasteellisimmissa maissa ja projekteissa työskennelleet vapaaehtoiset olivat Suomeen paluuseensa vain tyytyväisiä.

Ei mitään [ongelmia]. Mulla oli samantien uusi työpaikka, mulla oli asuinpaikka mihin tulla, olin ostanut asunnon. Ei mitään. Ton jälkeen ei tunnu mikään missään! Tietää missä mennään. Ihan mielettömän mielenkiintoista palata Suomeen työelämään, jossa asiat on suht selkeitä.

[Vapaaehtoistyö näkyy] siinä, että mä oon todella tyytyväinen. Se tulee näkymään rehellisesti siinä, että mä arvostan sitä, kun asiat toimii perushyvin. Että jos asiat toimii ja ihmisiin saa yhteyden ja mä tiedän, missä mennään, niin se on jo todella hieno juttu. [Vaikuttaa] ehkä käänteisesti. Jossain vaiheessa oon ajatellut, että voisin suuntautua kehitysyhteistyön puoleen tai ulkomaantyöhön, niin tää kokemus vähensi sitä ajatusta. Iskin juuret syvälle [kaupunkiin]. Se varmensi sitä. Oon haikaillut sitä [kansainvälistä], mutta siitä tuli että ”ei, mä oon tyytyväinen näin”.

4.3.2 Vapaaehtoisten yhteisö

Integroituminen osaksi samanmielisten vapaaehtoisten alumniyhteisöä Suomeen paluun jälkeen koettiin erityisen tärkeäksi ennen lähtöä haastateltujen opettajien taholta. Ennen lähtöään he toivoivat mahdollisuutta sekä jakaa kokemuksiaan yhdessä toisten vapaaehtoisten kanssa että olla mukana järjestämässä toimintaa, jonka kautta ulkomailla opittu voisi hyödyttää laajemminkin opetussektoria ja suomalaista yhteiskuntaa. Vapaaehtoistyön toivottiin olevan kokonaisuus, joka koostuu sekä ulkomailla että Suomessa tehtävästä työstä.

Kyllä mä odotan, että se projekti tavallaan jatkuu sitten palattua vielä.

Must ois hirveen mukava, jos [Kirkon Ulkomaanapu] voisi koota just niitä vapaaehtoisia yhteen, jotka on hiljattain palannut. Mä luulen, että se ois ihan tosi antoisaa, kuulla muitten kokemuksia ja päästä jakamaan omia. Ja kyllä mä toivon, et sit palattua pääsis melko pian tekemään jotain, että se tuntuis sellaselta jatkumolta enemmän et saa vielä käyttää hyödyksi täällä sitä omaa kokemustaan.

Suomeen palanneiden opettajien haastatteluissa vapaaehtoisten yhteisö ei kuitenkaan noussut esiin juuri lainkaan. Vapaaehtoisverkoston rooli liitettiin vapaaehtoistyöhön valmistautumiseen, jolloin myös vanhojen vapaaehtoisten olemassaoloa pidettiin tärkeänä. Paluun jälkeen toisiin vapaaehtoiisiin pidettiin yhteyttä vain hyvin harvakseltaan ja lähinnä sosiaalisen median kautta. Aktiivisempi rooli oli vain vapaaehtoisella, joka oli ollut mukana perehdyttämässä kohdemaahan lähteviä uusia vapaaehtoisia.

Ennen ja siellä [toiset vapaaehtoiset ja vapaaehtoisten verkosto] oli tosi isoja juttuja, mut ei nyt ehkä enää, kun ei oo tavallaan mitään. Ollaan Facebook-kavereita ja sit [toinen vapaaehtoinen] on mennyt sinne takas, niin sitä kautta. Kyllä se tavallaan vähän hiipuu, kun se oma elämä tulee taas kuvioihin.

On niin onnellinen tilanne, että se mun kans siellä vapaaehtoisena ollut [henkilö] on siellä vielä silloin, kun nää uudet kaksi lähtiä sinne saapuu, niin he saa sitten häneltä sen koulutuksen. Mutta kyllä mä heidät oon täällä tavannut sillein epämuodollisesti, mutta totta kai juteltiin tosi pitkään siitä, että mitä siellä on

odotettavissa ja mitä mä ajattelen, että on tärkeää ottaa huomioon ja he sai esittää heidän kysymykset. Onhan sekin sellaista lähtöorientaatiota, että oon ilman muuta siinä ollut mukana. Toivottavasti ehdin heitä vielä näkemään vielä uudemman kerran.

Osa ihmisoikeustarkkailijoista piti yhteyttä omaan kansainväliseen vapaaehtoistiimiinsä ja toivoi, että tulevaisuudessa olisi mahdollista tavata näitä läheiseksi tulleita ihmisiä. Suomalaisten EAPPI-vapaaehtoisten yhteisön roolin nähtiin liittyvän erityisesti vapaaehtoistyöhön kuuluvan vaikuttamistyön järjestämiseen.

Kun tulin kotiin, niin olin paljon yhteydessä. Oon vieläkin, mutta silloin etenkin oli todella tarkeeta, että pysyi yhteydessä niihin, joiden kanssa oli ollut, jotka pystyy ymmärtämään sen.

4.3.3 Terveystarkastus ja traumaterapia

Vapaaehtoisten ihmisoikeustarkkailijoiden palattua Suomeen EAPPI-ohjelman koordinaattori kutsuu samaan aikaan Suomeen palanneet vapaaehtoiset koolle tapaamiseen, jossa käsitellään vapaaehtoisjakson tapahtumia ja vapaaehtoisten kokemuksia. Tämän purkutilaisuuden lisäksi Kirkon Ulkomaanapu tarjoaa ihmisoikeustarkkailijoille mahdollisuuden työnohjaustapaamiseen traumaattisiin kokemuksiin erikoistuneen terapeutin kanssa ja suosittelee tätä tapaamista kaikille vapaaehtoisille riippumatta siitä, kokevatko he tarvitsevansa tukea komennuksen tapahtumien ja paluun käsittelemiseen vai eivät. Kolme neljästä palanneesta vapaaehtoisesta toi traumaterapeutin käynnin esiin paluuhaastattelussa ja kertoi olevansa tyytyväinen Kirkon Ulkomaanavun tarjoamaan mahdollisuuteen sekä tapaan, jolla mahdollisuudesta oli viestitty. Kaikki vapaaehtoiset eivät haastattelussa kokeneet tarvitsevansa terapeutin tapaamista, kun taas terapeutin jo tavanneet olivat vahvasti sitä mieltä, että tapaamisen olisi hyvä olla pakollinen osa kaikkien vapaaehtoisten paluuprosessia.

Meillä oli sellainen työnohjaus, purku. Ei se mikään terapia ollut, mut tällanen työnohjaus. Se oli sen jälkeen, kun tuli takaisin ja sitä olis voinut olla vielä enemmän. Se jäi vähän sen palaajan omille harteille, että sopii sen työnohjauksen sen jälkeen. Se vois olla vielä järjestetty systemaattisemmin Kirkon Ulkomaanavun puolelta, koska mä luulen, että kaikki tarvii sitä. Vaikka sitä ei itse edes tajuais sillä hetkellä, kun tulee, että sitä tarvii, niin kyllä sitä tarvii.

Meillä on vasta tulossa paluubriiffi ensi viikolla. Tiedän, että on mahdollisuus käydä keskustelemassa traumaattisiin kokemuksiin erikoistuneen henkilön kanssa ja ennen lähtöä ajattelin, että tottakai käytetään kaikki tämänönen hyväksi, mutta en mä nyt oo ainakaan toistaiseksi ottanut yhteyttä. Tuntuu siltä, että ei mulla oikeen oo mitään, mistä puhua. Mutta oon hirveen iloinen siitä, että Kirkon Ulkomaanapu suo tällaisen mahdollisuuden.

Haluan antaa positiivista palautetta siitä, että on, ei ehkä patisteltu, mutta hyvin vahvasti suositeltu, että käytetään se purkumahdollisuus hyväksi. Siitä myös antaisin itse asiassa erityismaininnan, että se oli lopujen lopuksi tosi hyvä juttu, että [Kirkon Ulkomaanavusta] suositeltiin yhtä tiettyä henkilöä ja annettiin sen tietyn henkilön sähköpostiosoite. Se tehtiin niin matalan kynnyksen asiaksi hakeutua sinne - voi olla, että vaikka ois sanottu, että KUA maksaa viulut, mutta jos se oltais tehty sillein et "hakeudu jollekulle ja pistä lasku perässä", niin voi olla, että ois jäänyt menemättä. Kaiken lisäksi tää terapeutti, jota ne suositelti, on todella hyvä, toivon että siitä henkilöstä ei tarvitse päästää irti ikinä koskaan.

Vapaaehtoiset opettajat eivät paluun jälkeen tuoneet esiin, että Kirkon Ulkomaanapu olisi vapaaehtoisohjelman puitteissa tarjonnut minkäänlaista fyysiseen terveyteen tai psyykkiseen hyvinvointiin liittyvää palvelua yhtä vapaaehtoista lukuun ottamatta. Hänen tilanteensa poikkesi muista vapaaehtoisista kuitenkin siinä, että hän oli vapaaehtoisjakson päätyttyä jäänyt kohdemaahan Kirkon Ulkomaanavun työntekijäksi ja palatessaan palkallisen työjakson päätteeksi Suomeen työsuhteiselle työntekijälle kuului muun muassa terveystarkastus.

Mä palasin työntekijänä, niin sain käydä terveystarkastuksessa ja psykologilla sen jälkeen juttelemassa, se kuului siihen paluujaksoon. Se oli tosi hyvä. Jos olisin tullut vapaaehtoisena ja ei olis kuulunut, niin sit olisin ehdottomasti sanonut, että todella toivoisin, että varsinkin se terveystarkastus kuuluisi siihen.

4.3.4 Vaikuttamistyö ja vapaaehtoisuus paluun jälkeen

Molemmissa vapaaehtoisohjelmissa kirjallinen vapaaehtoissopimus edellyttää vapaaehtoisen olevan Kirkon Ulkomaanavun käytettävissä vuoden Suomeen palaamisen jälkeen. OIR-vapaaehtoisten tehtäviä Suomeen paluun jälkeen ei kuitenkaan ole ennalta tarkennettu samalla tarkkuudella kuin ihmisoikeustarkkailijoiden paluun jälkeisiä tehtäviä, jotka koostuivat viestinnästä ja vaikuttamistyöstä. Kotiinpaluun jälkeisen vapaaehtoisuuden sisältö on sama eri maista tuleville vapaaehtoisille koko Kirkkojen Maailmanneuvoston EAPPI-ohjelmassa. Lähtökohtaisesti heiltä edellytetään kymmenen eri tilaisuuden järjestämistä tai kymmenessä tilaisuudessa esiintymistä ulkomaan jaksoa seuraavan vuoden aikana, mutta osan esiintymisistä voi korvata esimerkiksi kirjoittamalla artikkeleita julkaistuun mediaan tai antamalla medialle haastattelun. Yhdelle neljästä lähtijästä vaaditun vaikuttamistyön laajuus tuli kotiinpaluun jälkeen järkytyksenä:

Se oli mulle sitten sokki, mutta mä olen varmaan vaan itse kuunnellut niin huonosti. -- Täällä sitten, kun meillä oli joku palaveri, missä tästä vaikuttamistyöstä puhuttiin ja [koordinaattori] oli lähettänyt sellaisen kaavakkeen, että mitä me aiotaan tehdä ja ilmeisesti hän lähettää sitten uudestaan sellaisen vuoden lopussa, että mitä me olemme tehneet. Niin sit mä rupesin kyseleä, että kun tässä on näin monta tyhjää riviä, niin että miten paljon näitä pitäisi olla. Niin ”kyllä kymmenen tai en nyt perään soitele, vaikka niitä olis yhdeksän tai muutama isompi”. En tullut kyselleeksi, että tarkoittaako se messuhallillista vai seurakuntasalillista tämä ”isompi”, mutta kuitenkin hän sit sanoi, että ”kyllä hän tän sanoi tai se tais olla niissä papereissakin, jotka te allekirjoititte”. Kyllä mä muistan, että meillä siinä koulutuksessa oli vaikuttamistyöstä puhetta ja siellä oli joku ihminen, joka oli hirveen innokas ja hänellä oli tosiaan vaikka mitä juttuja, mitä hän oli järjestänyt. Meidät jaettiin ryhmiin ja meidän piti ryhmissä miettiä että mitä me kenties halutaan järjestää. Mut ei kuuna päivänä mulla ollut tämmöistä käsitystä, että niitä pitäis olla kymmenen tilaisuutta!

Kolme neljästä haastatellusta Suomeen palanneesta ihmisoikeustarkkailijasta nosti komennuksen jälkeisen tuen tarpeesta kysyttäessä esiin vaikuttamistyön tukemisen. He pitivät tärkeänä yhteistä ideointia ja suunnittelua sekä vaikuttamistyön koordinoointia. On huomion arvoista, että vaikuttamistyön tukea kaipaavilla henkilöillä oli omien sanojensa mukaan jo entuudestaan runsaasti kokemusta vaikuttamistyöstä ja heillä kaikilla oli taust-

tallaan sekä palkka- että vapaaehtoistyötä erilaisissa järjestöissä tai poliittisissa puolueissa. Yhteisen suunnittelun ja ideoinnin anniksi nähtiinkin vaikuttamistyön oppimisen sijaan yhdessä tekemisen innostavuus ja selkeiden, yhteisten päämäärien jäsentäminen ja tavoittelu. Vaikuttamistyön yhteistä suunnittelua oli tehty vapaaehtoisten kesken esimerkiksi suomalaisten EAPPI-vapaaehtoisten Facebook-ryhmässä, mutta ei Kirkon Ulkomaanavun johdolla. Koordinaatio koettiin löyhäksi ja riittämättömäksi, ja vapaaehtoiset tunsivat jäävänsä vaikuttamisen kanssa yksin etenkin silloin, kun suunnitelmien toteuttamisessa oli vaikeuksia.

Toivoisin, että siellä olis vielä paremmin organisoitu sitä vaikuttamistyötä. Nytkin se jää aika paljon eappien omille harteille ja siihen, että miten he itse organisoituu ja itse kirjoittaa ja itse tekee. -- Siellä voisi olla vähän vielä järjestäytyneempää, et "nyt meillä on tällainen kampanja ja sen myötä voidaan tehdä sitä ja sitä". Ja sitä yritetään ja tehdään, et missään nimessä siellä ei tehdä "ei mitään", mut vois ehkä vielä vähän.

Odotin tietysti sitä, että pääsee enemmän tekeen vaikuttamistyötä ja voi kertoa ihmisille, millasta siel on ollut. Olin kirjoitellut monia juttuja sekä EAPPI-blogiin että pariin muuhun julkaisuun ja olin omille tutuille jakanut aika paljon asioita Facebookin kautta. Edelleen, tavallaan tosi kiva päästä miettimään sitä, että mitä voi sitten oikeesti tehdä käytännössä ja sitten taas toisaalta oli vähän semmonen, et alko hirvittää, et nyt pitäis sit oikeesti alkaa tehdä jotain, mitä kaikkee oli vähän niinku luvannu tehdä: "juu mulla on kontakteja sinne ja tänne ja sitten heihin otan yhteyttä" ja muuta. Nyt on vieläkin vähän vaiheessa kaikki ja osa ei oo vastannut johonkin yhteydenottoihin ja tuntuu, ettei se ookaan niin kauheen helppoo. -- Mut ehkä se, mitä tässä vaiheessa kaipais, olis enemmän sellasta vaikuttamistyön miettimistä. Tuntuu, että on kova polte, että voisi kyllä tehdä, mutta se on aika paljon oman aktiivisuuden varassa. Ois hyvä, jos ois enemmän jotain, missä KUA voisi olla tukemassa tai suunnittelemassa. Siellä on kyllä tällasta vaikuttamistyön ryhmää, mut tuntuu et vähän harvakseltaan tehdään jotain. Tässä vaiheessa ois enemmän, mitä voisi tehdä, mutta on osittain hankalaa, jos kaiken järjestää ja tekee itse.

Sellasta vaikuttamistyön koulutusta olis voinut olla enemmän. Sitä voisi olla paljon enemmän vielä senkin jälkeen, kun tulee kotiin. Et miten sitä sitten voi käyttää sitä kaikkea mitä on siellä nähnyt ja kokenut ja tehdä sitä vaikuttamistyötä Suomessa.

Vapaaehtoisten omaehtoisen vaikuttamistyön suunnittelussa Facebookia pidettiin keskeisenä työvälineenä, jonka kautta pidettiin yhteyttä, ideoitiin yhteistä toimintaa ja tiedotettiin tulevista tapahtumista. Vaikuttamistyön määrästä yllättynyt vapaaehtoinen ei ollut läsnä sosiaalisessa mediassa ja hän kokikin toisten vapaaehtoisten tietoisesti jättäneen hänet syrjään yhdessä suunnitellusta vaikuttamistempauksesta, mikä saattoi johtua siitä, että muut vapaaehtoiset suunnittelivat toimintaa Facebook-ryhmässä eivätkä tulleet ajatelleeksi, etteivät kaikki käytä Facebookia.

Osa ihmisoikeustarkkailijoista koki kotiinpaluun jälkeen juuri vaikuttamistyön olevan mielekkäin osa EAPPI-vapaaehtoisuutta.

Semmosia odotuksia, että mä pääsisin tekemään sitä vaikuttamistyötä. Mulla oli semi-selvät sävelet mihin suuntaan mä haluaisin lähteä viemään sitä ja odotin kovasti sitä, että pääsen tänne ja pääsen alkamaan sopimaan niitä puhujakeikkoja ja jotenkin välittämään sitä kokemusasiantuntijuutta. -- Oon mieltänyt sen niin, että jospa se jokin apu [palestiinalaisille] tai oikeestaan hyöty, ois nyt sitten tässä vaikuttamistyön aikana.

Vaikuttamistyöhön orientoituminen oli vahvinta vapaaehtoisella, joka oli jo hakuaikana hahmottanut vapaaehtoistyön kokonaisuudeksi, johon kuuluu ulkomaanjakson lisäksi vaikuttamistyö Suomessa.

Mä ajattelin että tää vuosi on sellanen EAPPI-vuosi, että alkuvuodesta mä oon siellä ja sitten kun mä tuun, niin mä sovin niitä keikkoja ja sitten ideaalisti syksy ois sellanen et mä pitäisin ne keikat ja sen sais jotenkin, että se gappi ei muodostuis liian pitkäksi sen siellä olon ja siitä puhumisen välillä.

Myös Opettajat Ilman Rajoja -vapaaehtoisohjelmassa sitoudutaan olemaan paluun jälkeen vuoden ajan Kirkon Ulkomaanavun ja OIR-verkoston käytettävissä. Vuoden sitoutumisen tarkempaa sisältöä vapaaehtoisilla ei kuitenkaan ollut tiedossa. He toivoivat kuitenkin myös itse mahdollisuutta tehdä kotiinpaluun jälkeen juuri vaikuttamistyötä, jonka kautta jakaa saavuttamaansa ymmärrystä globaalista oikeudenmukaisuudesta ja siitä, että Suomessa elämän edellytykset ovat hyvät.

Mä oikeesti haluaisin, että Suomessa osattaisiin ajatella positiivisemmin elämästä. Se vaikuttaminen, jos sitä pystyis tekemään tän kokemuksen jälkeen, niin se olis aika hienoo.

Kun allekirjoitetaan soppari, siihen liittyy että on vuoden käytettävissä. En usko että 24/7, vaan että johonkin koulutukseen puhumaan tai muuten levittää tätä eteenpäin tai pitää tietoiskuja muualla. Riippuu siitä, mikä on tehtävä, millainen persoona on, mikä on luonteavaa.

Opettajat kokivat, että tarjotut mahdollisuudet kertoa vapaaehtoiskokemuksestaan esitelmien tai erilaisissa tapahtumissa vapaaehtoisohjelman messupöydän ääressä päivystäen eivät hyödyntäneet sitä pääomaa, jota heille oli vapaaehtoistyön aikana kertynyt. He kokivat, että Suomeen paluun jälkeen heillä oli paitsi intoa, myös ideoita vaikuttamistoimintaan, mutta tiedostivat innon myös laantuvan ajan kuluessa, mikäli sitä ei hyödynnettäisi.

Odotuksia paluulta, kyllä mä nyt odotin ja toivon, että mä saan hyödynnettyä. Mulla on kaiken maailman suunnitelmia, mitä mä sitten tekisin. -- Oon kirjoittanut lehtiin, mutta ei se nyt ole oikeeta vaikuttamista.

Se oli kiva, että sitä resurssia, mitä ihmisiin jää, hyödynnetään tollein jälkikäteen vaikei ole enää työsuhteessa. Se tuntuu mielekkäältä.

Että oikeesti hyödynnettäis sitä, mitä me siellä nähtiin ja mitä me ajatellaan ja koettiin ja koetaan sen jälkeen. Mitä Suomessa vois kehittää ja maailmassa vois kehittää. Mä ajattelen nyt ihan Kirkon Ulkomaanavun, en ehkä itseni näkökulmasta, tai minkä tahansa kehitysyhteistyöjärjestön sitä kokemusta hyödynnettäis kunnolla. Sekin on jo tietysti, että tiedotetaan ja kerrotaan, mutta ehkä se että sillä ois vaikuttavuutta, pääsis tekemään jotain yhdessä, mikä vois oikeesti [vaikuttaa].

Ehkä mä oon nyt vielä siinä vaiheessa, että mä kipuilen ja taistelen, et vitsi mä haluan hyödyntää tätä ja en tiedä, oonko mä yhtä vuoden päästä.

4.3.5 Palautteen kerääminen ja vapaaehtoisohjelmien kehittäminen

Suomeen palaavat ihmisoikeustarkkailijat eivät tuoneet lainkaan esiin toiveita kehittää vapaaehtoisohjelmaa palaavilta vapaaehtoisilta kerättävän palautteen avulla, vaikka vapaaehtoisuuden eri vaiheisiin liittyviä kehitysehdotuksia esitettiin sekä ennen lähtöä että paluun jälkeen. Sen sijaan opettajat toivoivat, että Kirkon Ulkomaanapu keräisi johdonmukaisesti palautetta ja kuulisi vapaaehtoisten kokemuksia sekä tekisi kerätyn raportoinnin käsittelystä läpinäkyvämpää.

Mä toivon, että ne olis vielä enemmän hyödyntänyt sitä [vapaaehtoisten näkemystä], että miten voidaan kehittää tätä asiaa. Periaatteessa mä kirjoitin silloin raportin ennen kuin lähdin [takaisin Suomeen], siitä ei tainnut tulla edes kuittausta. Me kirjoitettiin [toisen vapaaehtoisen] kanssa yhdessä ja hän pisti sen sitten, siis sieltä on varmaan tullut [kuittaus hänelle]. Mä kirjoitin sellaisia yleisiä, että mitä vois kehittää.

Raportti piti kirjoittaa, mutta ei ollut mitään ohjeistusta, että mitä se sisältäisi. Mä olin kirjoittanut viikoittaista raporttia, että mitä mä tein ja missä tunnelmissa, mutta [toisen vapaaehtoisen] kanssa tehtiin yhteinen, omasta aloitteesta, että mitä vois kehittää. Mikä oli hyvää ja mitä toivois seuraavia varten, että vois ottaa huomioon. Ei mulla sillein suuria, mitä mä olettaisin tai vastuuttaisin heitä huomioimaan. Se on kuitenkin vielä alkuvaiheessa se systeemi, se hakee muotoonsa, niin vois enemmänkin kerätä kävijöiltä kehittämisajatuksia. Me nyt vaan lykättiin ne niille.

Opettajien paluuprosessiin liittyi ainakin osalla vapaaehtoisista sekä loppuhaastattelu kohdemaassa paikallisen esimiehen kanssa että Suomeen paluun jälkeen vapaaehtoisohjelman koordinaattorin kanssa. Paluuhaastattelun ajankohtaa ei kuitenkaan sovittu ennen paluuta, mikä häiritsi yhtä vapaaehtoisista opettajista.

Ainoa sellainen, mikä on vielä tulossa, on Opettajat Ilman Rajoja -loppuhaastattelu tai -keskustelu. Sen olisin toivonut, että oltais hoidettu jo hyvissä ajoin, että oltais sovittu se päivä, että tietäis milloin se on tulossa. Mutta että se on nyt vaan sovittu, että kun työntekijä palaa lomilta, niin sitten jossain vaiheessa. Mä oon itse sellainen, että tykkään olla jämpä ja suunnitelmallinen työasioissa, että arvostaisin jos siihen liittyisi enemmän jämäkkyyttä.

5. TULOSTEN TARKASTELU

5.1 Omaehtoiset ekspatriaatit ja vapaaehtoiset

Tätä diplomityötä varten haastatellut vapaaehtoiset sekä EAPPI- että Opettajat Ilman Rajoja -ohjelmassa olivat akateemisesti koulutettuja ja yhteiskunnallisesti aktiivisia henkilöitä, joista osalla oli jo entuudestaan kansainvälistä kokemusta joko vapaaehtois- tai palkkatyöstä ulkomailla tai kansainvälisissä tehtävissä kotimaassa. Valtaosa (6/8) haastatelluista toi haastattelussa esiin, että heillä oli perhe tai parisuhde vapaaehtoistyön aikana. He vastaavatkin näin Wilsonin (2000, 219–220, 223) sekä Hustinxin ja Lammerlynin (2003, 177–178, 183) havaintoa siitä, että modernit vapaaehtoistyöntekijät ovat koulutettuja ammattilaisia, joiden todennäköisyyttä vapaaehtoistyön tekemiseen kasvat-
taa myös parisuhde, perhe ja aktiivinen elämäntapa.

Rehbergin (2005, 109–110) jako vanhanaikaiseen ja uuteen vapaaehtoistyöhön kuvaa hyvin myös tämän työn vapaaehtoisia. Ideologisesti suuntautuneen ja pitkäkestoisen vanhan vapaaehtoisuuden sijaan uusi vapaaehtoisuus on ajallisesti lyhytkestoista sekä projekti-
maista työtä, jolle vapaaehtoisella on tarkat laatu- ja sisältövaatimukset. Etenkin vapaaehtoiset opettajat olivat valinneet juuri Opettajat Ilman Rajoja -ohjelman useiden vaihtoehtojen joukosta nimenomaan tehtävänkuvan vaativuuden ja toisaalta sen yksilöllisen räätälöinnin vuoksi. EAPPI-ohjelman ihmisoikeustarkkailijat tunsivat ohjelman sisällön hyvin jo ohjelmaan hakeutuessaan ja useimmilla haastatelluilla oli joko perheenjäseniä tai ystäviä, jotka olivat toimineet saman ohjelman vapaaehtoisina ennen heitä. Vapaaehtoiset myös sitoutuivat ensisijaisesti vapaaehtoisohjelmaan ja työtehtävään lähettävän organisaationsijaan, mikä täsmää niin ikään modernista vapaaehtoisuudesta tehtyihin havaintoihin. Kuten omaehtoisten ekspatriaattien lähtöpäätöksistä tehdyssä tutkimuksessa (Altman & Baruch 2013, 20–24) havaittiin, myös opettajat harkitsivat kotimaahan jäämisen, mahdollisen kohdemaan ja yleisemmin kansainvälisen työkokemuksen hyötyjä ennen päätöksen tekoa. EAPPI-ohjelman ihmisoikeustarkkailijoiden päätöksenteko sen sijaan kallistui lähetettyjen ekspatriaattien päätöksentekoa muistuttavaan asetelmaan, jossa tarkasteltiin vain kotiin jäämisen ja kohdemaan eli Israelin tai Palestiinan tarjoamia hyötyjä.

Vapaaehtoisjakso sijoittui lähes kaikilla vapaaehtoisilla elämänvaiheeseen, jossa oli tapahtumassa tai juuri tapahtunut muutoksia. Kolmesta haastatellusta eläkeläisestä kaksi oli vastikään jäänyt eläkkeelle. He kertoivat etsivänsä omaa paikkaansa eläkeläisinä ja mahdollisuutta toisaalta hyödyntää omaa osaamistaan ja toisaalta toimia vielä osana työyhteisöä. Työikäisten vapaaehtoisten vapaaehtoisjakso ajoittui määräaikaisten työsuhteiden saumaan, lasten kotoa muuttamisen kynnykselle tai vaiheeseen, jossa oli vielä mahdolli-

suus lähteä määrääjäksi ulkomaille ennen elämäntilanteen vakiintumista ja aloilleen asetumista. Rehberg (2005, 110) kutsuu näitä elämäntilanteita ”biografiseksi epäjatkuvuuskohdiksi”, joihin moderni vapaaehtoisuus tyypillisesti ajallisesti sijoittuu.

Teollisuusmaista tulevien henkilöiden vapaaehtoistyö ulkomailta tapahtuu yleensä kehitysmaissa (Hudson & Inkson 2006, 306). Näin oli myös tämän työn vapaaehtoisilla. Opettajat Ilman Rajoja lähettää vapaaehtoisia ainoastaan kehitysmaihiin ja EAPPI-ohjelman ihmisoikeustarkkailijat toimivat ensisijaisesti Palestiinassa, jossa elintaso on kehitysmaiden tasoa tai lähellä sitä. Ainoastaan Itä-Jerusalemossa työskennelleen ihmisoikeustarkkailijan voidaan katsoa toimineen länsimaista elintasoa vastanneissa olosuhteissa.

Ekspatriaattien tutkimus on keskittynyt lähes yksinomaan palkkatöissä toimiviin ekspatriaatteihin. Jotkut tutkijat (Fee & Karsaklian 2013, 88–116) kuitenkin lukevat myös kansainväliset vapaaehtoiset omaehtoisten ekspatriaattien joukkoon. Omaehtoisten ekspatriaattien määritelmät vaihtelevat, mutta niille on yhteistä se, että omaehtoinen ekspatriaatti hakeutuu ulkomaankomennukselle itse eikä ole komennukselle hakeutuessaan lähettävän organisaation palveluksessa. Tämä määritelmä täsmää sekä vapaaehtoisiin opettajiin että ihmisoikeustarkkailijoihin, joista kukaan ei ollut toimnut Kirkon Ulkomaanavun työntekijänä tai vapaaehtoisena ennen komennukselle hakeutumistaan.

Omaehtoisen ekspatriaatin määritelmissä esiintyy myös vaatimus itsenäisestä siirtymisestä kohdemaahan ilman organisaation apua käytännön järjestyksessä. Tämä kriteeri täyttyy Kirkon Ulkomaanavun vapaaehtoisten osalta vain osittain. EAPPI-ohjelmassa lentoliput, asunto ja vakuutukset järjestetään vapaaehtoisohjelman toimesta. Opettajat Ilman Rajoja -ohjelma auttaa viisumin hankkimisessa sekä esimerkiksi lentojen järjestämisessä. Sen sijaan lähtökoulutuksen aikana vapaaehtoisten annettiin ymmärtää, että he vastaavat asumisjärjestelyistä kohdemaassaan itse. Palanneet vapaaehtoiset kuitenkin kertoivat, että lopulta Kirkon Ulkomaanapu oli järjestänyt asunnon heille. Molempiin vapaaehtoisohjelmiin kuului myös tehtäviin valmentava lähtijäkoulutus ennen vapaaehtoistyöjaksoa. Näiltä osin omaehtoisen ekspatriaatin määritelmä ei siis vastaa Kirkon Ulkomaanavun vapaaehtoisohjelmien kautta lähtevien henkilöiden tilannetta.

Kolmas omaehtoisen ekspatriaatin määritelmiä yhdistävä tekijä on vaatimus ammattitaidosta ja erityisosaamisesta, mikä sulkee esimerkiksi hedelmänpoiminnalla matkarahaa ansaitsevat nuoret välivuoden viettäjät omaehtoisen ekspatriaatin määritelmän ulkopuolelle. Vapaaehtoiset opettajat täyttävät tämän kriteerin hyvin, sillä ohjelmaan oli valittu juuri opettajankoulutuksen, oppilaanohjauksen ja erilaisten opetusmenetelmien erityisosaajia. Sen sijaan ihmisoikeustarkkailijoiden osaaminen ei tule esiin vielä ulkomaankomennuksen aikana, sillä EAPPI-ohjelman vapaaehtoistehtävät Israelissa ja Palestiinassa muodostuvat ihmisten arjen seuraamisesta ja dokumentoinnista, mikä ei vaadi erityistä ammattiosaamista, vaan sosiaalisia taitoja ja tavallisimpien toimisto-ohjelmistojen hallintaa raportointia ja blogikirjoituksia sekä muuta viestintää varten. Sen sijaan kotiinpaluun

jälkeisessä vaikuttamistyössä EAPPI-vapaaehtoisten osaaminen ja verkostot pääsevät esiin, kun vaikuttamistyötä tehdään erilaisten tilaisuuksien ja mediavaikuttamisen kautta.

Kirkon Ulkomaanavun kansainväliset vapaaehtoisohjelmat vastaavat siis hyvin modernin vapaaehtoisuuden tyypillisimpiä piirteitä. Omaehtoisten ekspatriaattien piirteitä on erityisesti Opettajat Ilman Rajoja -ohjelmassa, kun niitä EAPPI-ohjelmassa on selvästi vähemmän.

5.2 Motivaatio, toiveet ja tavoitteet

Toisin kuin Fee ja Karsaklian (2013, 97) sekä Hudson ja Inkson (2006, 310–311, 317) toteavat, altruismi ei noussut vahvaksi motivaatiotekijäksi Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisissä vapaaehtoisohjelmissa. Ainoastaan EAPPI-ohjelman eläkkeellä olevat vapaaehtoiset esittivät altruistisia näkemyksiä, jotka eivät kuitenkaan kohdistuneet palestiinalaisiin tai mihinkään muuhunkaan ihmisryhmään, vaan globaalisti koko maailmaan.

Nyt on vielä se mahdollisuus, että voi tehdä jotain mitä pitää edes hyttysen henkäyksen verran tarpeellisenä ihmiskunnalle.

Sen paremmin vapaaehtoisten opettajienkaan motivaatiot eivät olleet altruistisia siltä osin, että he olisivat ajatelleet oman työnsä pääasialliseksi motivaatioksi toisten ihmisten auttamisen. Sen sijaan he olettivat kehitysyhteistyön toimialana olevan altruistinen ja tämän näkyvän työyhteisöissä siten, että hyvän tekemisen ja ihmisten auttamisen päämäärä näkyisi kaikessa organisaation arkisessa työssä. Organisaation altruistisen luonteen odotettiin myös poistavan työyhteisöjen dynamiikkaan liittyviä haasteita. Palattuaan Suomeen kaksi opettajista kuitenkin piti omia ennako-odotuksiaan idealistisina ja naiiveina ja kertoivat käsityksensä muuttuneen realistisemmaksi.

[Odotin, että] siellä on varmaan sellainen suvaitsevaisuus ja tälläset. Ihan tavalliselta työpaikalta se vaikuttaa, niin kuin mikä tahansa. Ne arvot on siellä niin kuin olemassa, mutta ne ei ole semmoset että ne näkyis koko ajan ja niitten perusteella suunniteltais ja mietittäis kaikki. Semmosta mä ehkä kaipaen ja nyt mä oon tullut semmoiseen tulokseen, että kaikki [työpaikat] on samanlaisia. Se, että sitä vähän, että pidettäis se liekki olis koko ajan siellä, että minkä takia me tätä työtä tehdään, olis koko ajan vahvana. Kuitenkin se suurin osa siitä työstä on sellasta ihan normityötä. Kyllä se liekki siellä on, vähän niinkuin olympiasoihtu - kyllähän se palaa, vaikkei sitä kukaan näe. Jotenkin mulle ehkä se olis ja mitä muittenkin kanssa on jutellut, niin semmoista haluais, että se koetaan tosi tärkeenä, että tämmöseen pääsee ja hienona ja mahdollavana ja sit se onkin tavallista työtä osaltaan. Ja sieltä on tavallisia henkilöstön välisiä ongelmia ja tällaisia, jotka, jotenkin sitä aatteli että niitä ei voi tällasissa olla, että kaikki menee sen, kaikki peittyy sen yhteisen päämäärän ja ajatuksen ja tavoitteen, vision alle. Niin ei peity.

Sen sijaan opettajille oli tärkeää mahdollisuus sitoutua rajatuksi määrääjäksi vapaaehtois-tehtävään, jossa on selkeä ja tavoitteellinen työnkuva ja mahdollisuus oman erityisosaaamisen hyödyntämiseen. Tehtävän tavoitteenasettelu oli tärkeää ja vapaaehtoisilla oli vahva halu ymmärtää, miten heidän työnsä tulokset jäsentyivät osaksi projektin ja koko organisaation tavoitteita ja tuloksellisuutta. Opettajat toivoivat myös mahdollisuutta

tehdä työtä, jonka tulokset olisivat konkreettisesti nähtävillä ja joka tuntuisi merkitykselliseltä, kun kotimaassa tehdyn työn tuloksellisuus ja merkityksellisyys tuntuivat kyseenalaisilta. Yksi haastatelluista korosti työnkuvan selkeyden merkitystä erityisen voimakkaasti (ks. luku 4.2.3, sivuilla 52–53).

Ihmisoikeustarkkailijoiden motivaatiot on jaettavissa kahteen pääryhmään. Kaikki lähtevät vapaaehtoiset toivoivat saavansa vapaaehtoistyön avulla laajemman ymmärryksen Israelin ja Palestiinan konfliktista ja alueen arkitodellisuudesta sekä ja ihmiselämän erilaisuudesta. Osa alle 35-vuotiaista vapaaehtoisista kuvasi motivaatiokseen myös oman uran edistämisen. He eivät nähneet niinkään työtehtävien sisältöä relevantiksi ammatillisen kehittymisen kannalta, vaan kuvasivat työn konfliktialueella tuovan uuden ulottuvuuden ansioluetteloon tai näyttävän hyvältä niiden työnantajien silmissä, joiden palveluksessa toivoivat tulevaisuudessa työskentelevänsä.

Rothwellin ja Charlestonin (2013, 159) väite, että vapaaehtoisia motivoi enemmän työtehtävät kuin niiden vaikutus tulevaan palkkatyöuraan, näyttäisi näin pitävän paikkansa opettajien, muttei ihmisoikeustarkkailijoiden kohdalla. Samat tutkijat (2013, 171) toteavat myös, että vapaaehtoisten työtä ohjaa vahva arvopohja, joka niin ikään tulee eksplisiittisesti ilmi vapaaehtoisten opettajien puheenvuoroista. Sen sijaan Hudsonin ja Inksonin (2006, 310, 314, 317) havainto siitä, että vapaaehtoiset etsivät vapaaehtoistyöstä merkityksellisyyttä omaan elämäänsä, kasvanutta ymmärrystä, uusien taitojen oppimista, ihmisenä kasvamista ja itsensä löytämistä sekä omien arvojensa syvällistä tarkastelemista, pätee sekä opettajiin että ihmisoikeustarkkailijoihin. Nekin vapaaehtoiset, jotka olivat kokeneet vapaaehtoistyön odotettua raskaammaksi tai täysin odotuksistaan poikkeavaksi, kertoivat oppineensa itsestään paljon tai kokeneensa omien arvojensa sekä ajatusmalliansa vahvistuneen ulkomaanjakson aikana.

Opettajien toiveet vapaaehtoistyön suhteen liittyivät myös mahdollisuuteen soveltaa omia ammatillisia ideoitaan käytäntöön sekä haastaa omaa osaamistaan uudessa ympäristössä. He toivoivat pääsevänsä osaksi työyhteisöä, josta omalle työlleen saisi tukea ja palautetta, minkä lisäksi Kirkon Ulkomaanavun toivottiin määrittelevän työtehtävä ja sen tavoitteet selkeästi sekä pitävän heihin yhteyttä vapaaehtoisjakson aikana. Siinä, missä vapaaehtoiset opettajat kaipasivat työhönsä tavoitteellisuutta ja tuloksellisuutta, ihmisoikeustarkkailijat toivoivat varmuutta siitä, että intensiivinen arkisen ihmisoikeustilanteen monitorointi ja aikaa vievä kirjallinen raportointi ovat oikeasti mielekkäitä, turvaavat ihmisten elämää ja edistävät esimerkiksi Yhdistyneiden Kansakuntien työtä.

Edellä mainitut toiveet tukevat Milletten ja Gagnén (2008, 18, 20) näkemystä siitä, että työtehtävien selkeys ja se, että vapaaehtoinen ymmärtää oman työnsä vaikutukset organisaation tavoitteisiin, lisää vapaaehtoisten motivaatiota ja siten myös vapaaehtoistyön tuloksellisuutta. Vapaaehtoisten erilaisten motivaatioiden tunnistaminen on tärkeää erityisesti vapaaehtoisia rekrytoitaessa, sillä vapaaehtoistyön aloittamisen edellytys on, että vapaaehtoinen löytää motivaatiotaan vastaavan työtehtävän (Chen & Morrow-Howell

2015, 129). Vapaaehtoistyön alettua tulosten saavuttamisen kannalta motivaatiota suurempi merkitys on tehtävään kouluttamisella ja perehdyttämisellä, työstä suoriutumisen seuraamisella ja palautteen antamisella sekä tehdystä työstä kiittämisellä. Työnaikaista, autonomista motivaatiota ruokkii annettu vapaus ja vastuu, selkeä työtehtävä ja sen räätälöinti vapaaehtoiskohtaisesti sekä työn tulosten konkreettisuus (Hustinx & Lammertyn 2003, 168; Millette & Gagné 2008, 18, 20). Juuri työnaikaisen motivaation tukeminen tulisi entistä paremmin huomioida etenkin Opettajat Ilman Rajoja -ohjelmassa, jossa vapaaehtoistehtävien räätälöintiä tehdään komennuksen suunnitteluvaiheessa, mutta jossa se ei haastattelujen perusteella kuitenkaan toteudu komennuksen aikana suunnitelmia vastaavalla tavalla työtehtävien muuttuessa merkittävästikin.

Vapaaehtoisten motivaation ymmärtäminen vapaaehtoisia rekrytoitaessa sekä heidän osaamistaan kehitettäessä ja hyödynnettäessä on tärkeää, sillä se tukee koko vapaaehtoistyöprosessia (Cuskelly et al. 2000, 146, 148). Vapaaehtoisten toiveet ja henkilökohtaiset tavoitteet liittyvät läheisesti heidän motivaatioonsa. Vapaaehtoishojelman markkinoinnilla luotujen ja rekrytoinnin aikana vahvistuneiden mielikuvien ja työjakson aikaisen todellisuuden välinen ero on pidettävä mahdollisimman pienenä, sillä mikäli odotukset ja todellisuus eivät kohtaa, syntynyt ristiriita aiheuttaa vapaaehtoisten keskuudessa tyytymättömyyttä.

Sekä EAPPI- että Opettajat Ilman Rajoja -ohjelmien vapaaehtoisten motivaatiot on tunnistettavissa luvussa 2.2 esittelystä vapaaehtoisten motivaatioiden jaottelusta (kuva 1). Useimmat vapaaehtoiset eivät kuitenkaan asetu selkeästi vain yhteen nelikentän kategoriaan, vaan samalla henkilöllä voi olla piirteitä kahdesta eri osa-alueesta. Itseorientoitunut motivaatio näkyy vapaaehtoisten toiveessa selkeyttää omaa ammatti-identiteettiään sekä saavuttaa vapaaehtoistyön avulla etua tulevassa työnhaussa. Erilaisiin hedonistisiin motivaatioihin lukeutuvat halu kokea työ mielekkäänä, elää uudessa kulttuurissa sekä kartuttaa ammatillista osaamista. Mukautuvainen motivaatio näkyy erityisesti eläkkeellä olevien vapaaehtoisten toiveena päästä jälleen osaksi työyhteisöä, joidenkin opettajien toiveessa vuorovaikutteisesta työyhteisöstä sekä ihmisoikeustarkkailijoiden toive tutustua palestiinalaisten arkeen ja elinolosuhteisiin. Itseään toteuttava motivaatio kattaa vapaaehtoisten altruistiset motivaatiot, joita kuitenkin havaittiin verrattain vähän, kuten edellä jo todettiin.

Kansainvälistä vapaaehtoistyötä tarjoavan organisaation on huomioitava vapaaehtoisten erilaiset motivaatiot omassa toiminnassaan, jotta vapaaehtoisen rekrytointi ja itse työjakso onnistuvat. Itseorientoituneen vapaaehtoisen tukeminen vaatii ohjelman esittelyä oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta. Hedonistisesti motivoituville vapaaehtoisille on tärkeää, että vapaaehtoistyökohteessa paikallisella väestöllä on aktiivinen rooli vapaaehtoishojelmassa ja vapaaehtoisilla on suora kontakti paikallisiin ihmisiin ja yhteistyökumppaneihin. Toisaalta hedonistisesti motivoituville on tarjottava ammatillista ohjausta sekä yhteyshenkilö, joka on käytettävissä mahdollisissa ongelmatilanteissa. Myös kotiin-

paluun jälkeinen kontakti vapaaehtoistyötä organisoivaan tahoon on näille vapaaehtoisille keskeinen, sillä he toivovat mahdollisuutta kokemuksiansa reflektointiin ja toiminnan kehittämiseen.

Mukautuva vapaaehtoinen hyötyy erityisesti vapaaehtoisten yhteisön sekä työyhteisön olemassaolosta. Organisaation tulisi fasilitoida vapaaehtoisverkoston toimintaa paitsi ennen ulkomaanjaksoa, myös sen aikana ja jälkeen, jolloin mukautuva vapaaehtoinen voi sitoutua toimintaan myös kotiinpaluunsa jälkeen. Itseään toteuttavan motivaation näkökulmasta ohjelman on vaikutettava konkreettisella ja merkityksellisellä tavalla työn kohteena olevan asian tai ihmisryhmän tilanteen paranemiseen. Tälle ryhmälle on tärkeää nähdä oman työnsä tuloksia jo vapaaehtoistyön aikana tai välittömästi sen päätyttyä.

5.3 Vapaaehtoisohjelmien vertailu

Kirkon Ulkomaanavun kansainväliset vapaaehtoisohjelmat ovat sisällöltään, tavoitteiltaan ja kohdemailtaan erilaisia. Näiden erojen lisäksi ohjelmien iässä ja hallinnollisessa rakenteessa on eroja. Ecumenical Accompaniment Programme for Palestine and Israel, joka tunnetaan laajalti nimellä EAPPI, on Kirkkojen Maailmanneuvoston vuonna 2002 aloittama ohjelma, jossa on toiminut suomalaisia vapaaehtoisia vuodesta 2005 lähtien. Kirkon Ulkomaanapu koordinoi vapaaehtoisohjelmaa Suomen osalta vapaaehtoisia rekrytoimalla, kouluttamalla ja tukemalla, mutta ohjelman omistajuus on Kirkkojen Maailmanneuvostolla. Opettajat Ilman Rajoja -ohjelma on Kirkon Ulkomaanavun vuonna 2013 perustama verkosto, joka tekee opetusalan kehitysyhteistyötä ja tavoittelee sekä kehitysmaiden opetuksen laadun paranemista että globaalikasvatuksen kehittämistä Suomessa. Verkosto siirtyi keväällä 2016 entisen Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMOn, nykyisen Opetushallituksen hallinnoimaksi.

Vapaaehtoisohjelmissa on kuitenkin myös yhteisiä elementtejä, mikä mahdollistaa hyvien käytäntöjen jakamisen ohjelmien välillä sekä joidenkin toimenpiteiden kuten Kirkon Ulkomaanavun työhön ja toimintaan perehdyttämisen toteuttamisen yhdessä. Kuvissa 7 ja 8 esitetään ne käytännöt, jotka lähtevien ja palaavien vapaaehtoisten haastatteluissa nousivat esiin toisaalta toimivina ja toisaalta edelleen kehittämistä vaativina. EAPPI-ohjelman pitkäkestoisuus on luonut vakiintuneita käytäntöjä, jotka tukevat paitsi yksittäisen vapaaehtoisen työtä, myös ylläpitävät vanhojen vapaaehtoisten yhteisöä ja herättävät uusien ihmisten kiinnostuksen juuri tätä vapaaehtoisohjelmaa kohtaan. Opettajat Ilman Rajoja -ohjelman käytännöt sen sijaan ovat vasta muotoutumassa, mutta ohjelman uutuus ja lähetettävien vapaaehtoisten pieni määrä mahdollistavat myös sellaisen notkeuden, jolla yksittäisen vapaaehtoisen omiin tavoitteisiin ja osaamiseen voidaan reagoida ja vastata.

Vapaaehtoisohjelmien yhteiset haasteet liittyvät Kirkon Ulkomaanavun työntekijöiden ja vapaaehtoisten välisen viestinnän selkeyteen, tiiviyyteen ja sävyyn, Kirkon Ulkomaanavun esittelyyn vapaaehtoisille sekä ajantasaisen ja kattavan turvallisuuskoulutuksen järjestämiseen. Vapaaehtoisen ja organisaation välisessä viestinnässä on

Toimivat ja kehitettävät käytännöt OIR-ohjelmassa

Toimivaa	<ul style="list-style-type: none"> Onnistunut ja houkutteleva markkinointi, joka herättää vapaaehtoisten kiinnostuksen Vapaaehtoistehtävien räätälöinti vastaamaan vapaaehtoisen osaamista 	<ul style="list-style-type: none"> Laadukas ja pidetty lähtijäkoulutuksen lähijakso, joka hyödyllinen myös yleissivistävänä koulutusjaksona Vanhat vapaaehtoiset esillä lähtijäkoulutuksessa Mahdollisuus mentorointiin saman kohdemaan vanhojen ja uusien vapaaehtoisten kesken 	<ul style="list-style-type: none"> Asumisjärjestelyt toimivat ja turvalliset Vanhojen ja uusien vapaaehtoisten välillä toimiva ja kollegiaalinen yhteys 	<ul style="list-style-type: none"> Mahdollisuus mentoroida samaan kohteeseen lähteviä vapaaehtoisia
	Rekrytointi ja kommunikaatio	Lähtökoulutus ja -valmistelut	Komennuksen aika	Kotiinpaluu ja paluun jälkeinen aika
Kehitettävää	<ul style="list-style-type: none"> Aikataulun venyminen ja vähäinen kommunikaatio rekrytointiprosessin aikana Pitkä viive vapaaehtoisten yhteydenottoihin reagoimisessa Vapaaehtoiin viestinnän tyly sävy (yhden vapaaehtoisen kokemus) Helsingin ja maatoimiston haastattelukierrosten välillä pitkä aika 	<ul style="list-style-type: none"> Turvallisuuskoulutus liian varhain, laajempi verkkokoulutus ei saatavilla Rekrytointiprosessin ja lähtijäkoulutuksen aikataulutus: peräkkäiset, ei päällekkäiset vaiheet Maaspesifiä koulutusta, kun kohdemaata selvinnyt; Ulkomaanavun työntekijät maatiedon resurssina Tiedonsaanti toisten vapaaehtoisten varassa 	<ul style="list-style-type: none"> Virallisen perehdytyksen puute; perehdytys toisten vapaaehtoisten varassa Ohjauksen puute, maatoimistolla ei resursseja vapaaehtoisen ohjaamiseen Kumppanien roolin selkeys suhteessa vapaaehtoiseen Suunnitellun ja toteutuneen vapaaehtoistyötehtävän välinen ero Vapaaehtoisilla puutteelliset tiedot Kirkon Ulkomaanavusta 	<ul style="list-style-type: none"> Toive työohjauksesta ja terveystarkastuksesta Kertynyttä kokemusta hyödyntävä vaikuttamistyö Vapaaehtoisten yhteisön fasilitointi, jotta henkilöihin sitoutunutta pääomaa (osaaminen, ymmärrys, verkostot) ei kadoteta

Kuva 7. Opettajat Ilman Rajoja -ohjelman toimivat ja kehitettävät käytännöt.

Toimivat ja kehitettävät käytännöt EAPPI-ohjelmassa

Toimivaa	<ul style="list-style-type: none"> Säännöllinen vapaaehtoisten rekrytointiryhmiä mahdollistaa kiinnostuneiden vapaaehtoisten hakeutumisen ohjelmaan heille sopivimpana ajankohtana Ohjelman hyvä maine ja tunnettuus 	<ul style="list-style-type: none"> Lähtökoulutus sisällyttämään laadukas ja hyvin toteutettu Turvallisuuskoulutus juuri lähdön alla 	<ul style="list-style-type: none"> Vapaaehtoistiemien sisäinen ja välinen vertaistuki Vanhojen vapaaehtoisten tarjoama perehdytys ja työn dokumentaatio EAPPI-organisaation ja Ulkomaanavun ulkopuolinen tuki esim. YK-toimijoilta Mahdollisuus arabian opintoihin 	<ul style="list-style-type: none"> Traumaterapeutin tapaamismahdollisuus ja selkeä ohjeistus Vapaaehtoisten yhteistyö vaikuttamistyön toteuttamisessa
	Rekrytointi ja kommunikaatio	Lähtökoulutus ja -valmistelut	Komennuksen aika	Kotiinpaluu ja paluun jälkeinen aika
Kehitettävää	<ul style="list-style-type: none"> Lähtöä edeltävä kommunikaatio hajanaista ja pistemäistä 	<ul style="list-style-type: none"> Helsingistä ja Jerusalemissa saatu tieto ja ohjeistus keskenään ristiriitaista (esim. vakuutukset) Paluun jälkeisen vapaaehtoistyön velvoitteet osalle epäselviä Vuosittainen koulutus on ajallisesti kaukana vuoden viimeisenä lähtevien vapaaehtoisten näkökulmasta Mentoroinnin fasilitointi 	<ul style="list-style-type: none"> Jerusalemissa annetun turvallisuuskoulutuksen riittämättömyys joihinkin sijoituspaikkoihin Epäluottamus Jerusalemin puhelinpäivystystä kohtaan Vapaaehtoistyön aikaisen psykososiaalisen tuen riittämättömyys Helsingin koordinaattorin kanssa käydyt ohjauskeskustelut jäivät irrallisiksi 	<ul style="list-style-type: none"> Vaikuttamistyön yhteisen suunnittelun ja toteutuksen fasilitointi Ulkomaanjakson kokemusten hyödyntäminen systemaattisemmin vaikuttamistyössä (mitä, miten)

Kuva 8. EAPPI-ohjelman toimivat ja kehitettävät käytännöt.

vapaaehtoisen näkökulmasta kolme keskeistä elementtiä: oikean ja ajantasaisen tiedon välittyminen, tunne huolenpidosta ja välittämisestä sekä tunne siitä, että organisaatio arvostaa heidän sitoutumistaan ja haluaan antaa resurssejaan organisaation käyttöön. EAPPI-ohjelmassa Helsingistä ja Jerusalemissa saatiin ristiriitaisia ohjeita etenkin vakuutuksiin liittyen, mikä hämmensi vapaaehtoisia. OIR-ohjelmassa tietoa ja yhteyttä Kirkon Ulkomaanavun työntekijöihin oli vaikea saada ja osa saadusta tiedosta osoittautui ulkomaaanjakson alkaessa vääräksi. Vapaaehtoiset toivoivat etenkin ennen ulkomaaanjaksolle lähtemistä, että heistä huolehditaan hyvin ja heidän hyvinvoinnistaan välitetään. Huolenpidon tunne syntyi pienistä inhimillisistä eleistä, joista yksi EAPPI-vapaaehtoinen mainitsee esimerkin:

[Työntekijältä] tuli vastaus, että -- muistattehan lähettää tekstiviestin heti kun ootte päässeet turvallisesti Israeliin --. Siinä on semmoinen lämmin huolenpidon tuntu, joka -- tuntuu aika kivalta.

Vapaaehtoiset olivat myös herkkiä kuulemaan työntekijän viestinnässä kritiikkiä tai vaatimuksia, jotka koettiin kohtuuttomiksi ja vaivaannuttaviksi, ”koska annan aikaani ja rahaani Kirkon Ulkomaanavun käyttöön” (OIR). Koska vapaaehtoiset leimautuivat vahvasti juuri vapaaehtoisohjelmiin Kirkon Ulkomaanavun sijaan, olisi vapaaehtoisia syytä perehdyttää myös organisaation toimintaan. Etenkin vapaaehtoiset opettajat nähtiin ulkomaaanjaksolla Kirkon Ulkomaanavun edustajina ja heiltä tiedusteltiin organisaation työhön ja linjauksiin liittyviä asioita, jotka olivat heille vieraita. Turvallisuustilanne Israelissa ja Palestiinassa voi muuttua nopeasti. OIR-ohjelman vapaaehtoisten turvallisuustilanne on hyvin erilainen eri kohtemaiden välillä, minkä lisäksi luonnonkatastrofit tai ihmisen aiheuttamat kriisit voivat muuttaa turvallisuustilannetta nopeasti. Nämä seikat puoltavat sitä, että yleisen turvallisuuskoulutuksen lisäksi vapaaehtoisten olisi hyvä saada vielä lähdön kynnyksellä ajankohtaan ja kohtemaahan perehdyttävä turvallisuuskoulutus joko Suomessa tai perille saavuttuaan.

Sellaisia vapaaehtoisten mainitsemia toimivia käytäntöjä, joita EAPPI-ohjelmassa on, mutta OIR-ohjelmasta puuttuu, ovat esimerkiksi ennen lähtöä saatava tietopaketti tulevasta sijoituskohteesta ja asumisjärjestelyistä kuvineen sekä paikan päällä vanhoilta vapaaehtoisilta vastaan otettava raportti, johon on kerätty systemaattisesti tietoa kyseisen sijoituspaikan työtehtävistä ja tapahtumista. Vaikka tietopaketin saa vasta joitain päiviä ennen lähtöä, kokivat vapaaehtoiset sen tarpeelliseksi orientaatioksi ja ohjeistukseksi viimeisiin pakkausvalmisteluihin ja hankintoihin. EAPPI-ohjelman vapaaehtoiset muodostavat verkoston, jota yksi vapaaehtoinen luonnehti ”heimoksi”. Tämä ”heimo” koostuu vanhoista ja uusista EAPPI-vapaaehtoisista ja se seuraa löyhästi satunnaisia tapahtumia Israelissa ja Palestiinassa, mutta ennen kaikkea tukee lähtevien vapaaehtoisten valmistautumista ja suunnittelee yhdessä kotiinpaluun jälkeistä vaikuttamistyötä. Verkoston keskeisin työväline on suljettu Facebook-ryhmä, joka ei vaadi Kirkon Ulkomaanavun työntekijän moderointia tai ylläpitoa, vaan toimii vapaaehtoisten voimin. Vapaaehtoiset pitivät kotiinpaluun jälkeistä tavoitteellista vaikuttamistyötä mielekkäänä osana vapaaehtoisuuttaan. Vaikka vapaaehtoiset toivoivatkin Kirkon Ulkomaanavulta vahvempaa roolia

vaikuttamistyön suunnittelun ja toteutuksen fasilitoijana, voi jo kehitetyistä toimintamalleista olla hyötyä OIR-ohjelmalle vapaaehtoisten opettajien toiveiden mukaista vaikuttamistyötä suunniteltaessa. Myös työnohjaus- tai traumaterapiakäynti kotiinpaluun jälkeen sai poikkeuksetta kiitosta kaikilta EAPPI-vapaaehtoisilta, ja sen koettiin auttaneen kokemuksen jäsentämisessä ja heränneiden ajatusten ja tunteiden käsittelyssä. Työnohjaus voisi tarjota myös opettajille mahdollisuuden muodostaa vapaaehtoistyöstä kokonaiskuva ja reflektoida ulkomaanjakson tarjoamia ammatillista ja henkilökohtaista kehittymistä.

Opettajat Ilman Rajoja -ohjelmaan hakeutuessaan opettajia miellytti erityisesti vapaaehtoistehtävien räätälöinti heidän osaamistaan ja kokemustaan vastaavaksi. EAPPI-ohjelman ulkomaanjaksolla vastaavaa mahdollisuutta ei ole, sillä työtehtävät on määritelty tarkasti eikä niitä ohjelman suuren volyymin vuoksi ole mahdollista eriyttää. Paluun jälkeisessä vaikuttamistyössä räätälöintiin ja esimerkiksi vapaaehtoisten verkostojen entistä strategisempaan käyttöön voisi kuitenkin olla mahdollisuus. Vapaaehtoiset kertoivat vaikuttamistyön suunnittelun ja toteutuksen jäävän tällä hetkellä kunkin omille harteille ja tuntuvan sen vuoksi työläältä, joten tähän tuen tarpeeseen vastattaessa olisi hyvä kehittää toimintamalleja, jotka ottavat huomioon vapaaehtoisen ammattiosaamisen ja verkostot ja antavat tunnustusta tämän erityisosaamiselle ja tuomalle lisäarvolle. Tehtävien räätälöinti lieneekin yksi OIR-ohjelman menestystekijöistä, joilla se on saavuttanut vahvan brändin ja tunnettuutta tietyn ammattikunnan keskuudessa. Vastaava räätälöinti voisi kasvattaa myös EAPPI-ohjelman tunnettuutta ohjelman vaikuttavuuden kannalta keskeisten ammattiryhmien keskuudessa. OIR-ohjelman piirissä kotiinpalanneiden ja ulkomaille lähtevien vapaaehtoisten suhde vaikuttaa muodostuvan mentorointia muistuttavaksi, kahdesta tai useammasta tapaamisesta tai yhteydenotosta koostuvaksi jatkumoksi. Tätä selittänee se, että palaajien ja lähtijöiden määrä on pieni ja vapaaehtoistyöprojekteista ja osittain myös kohdemaista on vaikeaa tai mahdotonta löytää tietoa itsenäisesti, jolloin vapaaehtoisilla on tarvetta tiedonvaihtoon. Lähtijät myös toivoivat mentorointimahdollisuutta, ja kaksi kolmesta palanneesta opettajasta oli halukkaita tarjoamaan tällaista tukea lähteville vapaaehtoisille. EAPPI-ohjelman ”heimoon” kuuluu suuri määrä vapaaehtoisia, joiden aktiivisuus verkostossa vaihtelee. Myös lähtevät EAPPI-vapaaehtoiset kuitenkin kaipasivat erillistä mentorointia, joten Kirkon Ulkomaanavun työntekijän rooli voisi olla fasilitoida sopivien mentori-aktori-parien muodostumista.

5.4 Kokonaisvaltainen vapaaehtoistyöprosessi

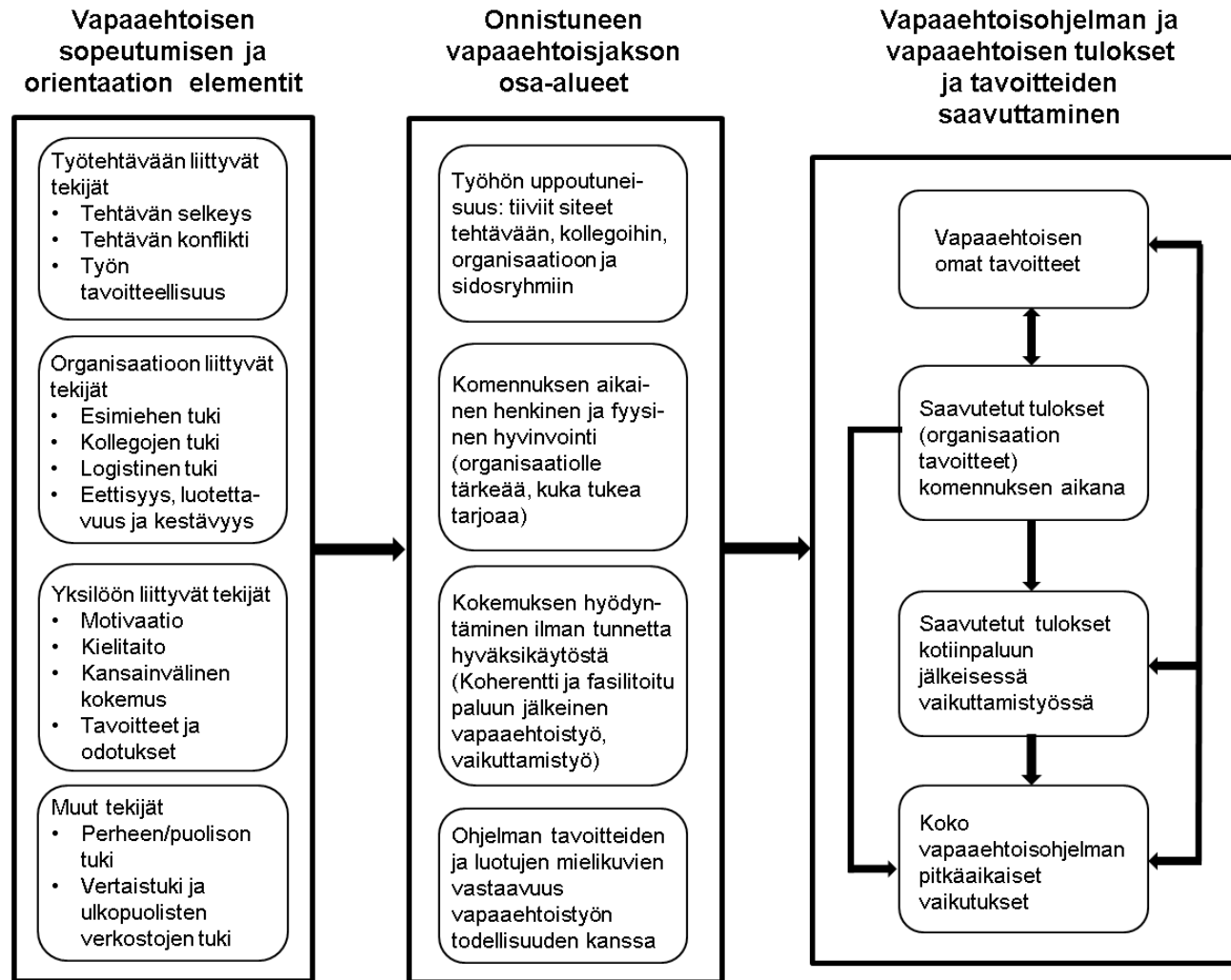
Vapaaehtoiset toivat esiin sekä lähtö- että paluuhaastatteluissa toiveita vapaaehtoistyön jäsentämisestä selkeäksi prosessiksi, jolla on ajallinen alku ja loppu ja jonka osat kytkeytyvät vastuunjaon ja tavoitteenasettelun muodossa toisiinsa jouhevaksi kokonaisuudeksi.

Kansainvälistä vapaaehtoistyötä järjestettäessä sekä vapaaehtoinen että organisaatio näkevät investoineensa vapaaehtoisuuteen sekä taloudellisia että työajan kaltaisia resursseja. Molemmat osapuolet odottavat saavansa vapaaehtoistyöstä investointiaan vastaavaa

hyötyä, johon kokevat olevansa myös oikeutettuja. Organisaation näkökulmasta vapaaehtoiselle tarjotaan mahdollisuuksia tai ”palvelus”, minkä vuoksi vapaaehtoiselta odotetaan vastavuoroisuutta. Vapaaehtoiset taas näkevät antavansa aikaansa ja taloudellisia resurssejaan ilmaiseksi organisaation käyttöön ja odottavat organisaatiolta vastineeksi mielekästä työtehtävää sekä arvostavaa ja palvelualtista suhtautumista. Tämä asetelma haastaa organisaation viestimään ja kommunikoidaan harkitusti siten, ettei kokemusta ”huonosta asiakaspalvelusta” pääse syntymään. Tehtävän, johon vapaaehtoinen sitoutuu, on oltava selkeää vapaaehtoisuuden alusta saakka, ja siitä tulee kommunikoida vapaaehtoisensa kanssa niin, että osapuolten välillä vallitsee yhteisymmärrys siitä, mihin vapaaehtoisuudessa sitoudutaan. Tämän vuoksi työtehtäviin tai niiden laajuuteen ei saa tulla merkittäviä muutoksia vapaaehtoistyön jo alettua. Omaa ammattiosaamistaan työtehtävässä hyödyntävä vapaaehtoinen toisaalta toivoo voivansa tehdä mielekästä ja tuloksellista työtä, mutta toisaalta kokee herkästi, että hänen ammattiosaamistaan riistetään tai käytetään hyväksi, mikäli vapaaehtoisjakson sisältöön ilmestyy elementtejä, joihin vapaaehtoinen ei koe lupautuneensa vapaaehtoistyöhön ryhtyessään.

Kuvaan 9 on koottu vapaaehtoistyöprosessin onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä kirjallisuuden ja tämän diplomityön haastatteluaineiston pohjalta. Vapaaehtoisen sopeutumisen ja orientaation elementit noudattaa osin luvussa 2.5 esitettyä McDonnellin ja Scullionin (2013, 145) mallia vapaaehtoisten sopeutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Haastatteluaineiston pohjalta muodostui kuitenkin käsitys, että Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisille vapaaehtoisille työtehtäviin liittyvistä tekijöistä juuri tehtävänkuvan selkeys sekä työtehtävien tavoitteellisuus ja yhteensopivuus vapaaehtoisen arvojen kanssa olivat paitsi ulkomaanjakson aikaisen sopeutumisen, myös koko vapaaehtoistyöhön orientoitumisen kannalta keskeisiä. Organisaatioon liittyvien tekijöiden osalta McDonnellin ja Scullionin mallia laajennettiin organisaation eettisyyden, luotettavuuden ja kestävyysvaatimuksella, joka oli etenkin vapaaehtoisille opettajille keskeinen vapaaehtoishjelman valinnan kriteeri, jota vasten koko vapaaehtoistyöprosessin eri osa-alueita peilattiin. McDonnellin ja Scullionin nimeämistä yksilöön liittyvistä tekijöistä tärkeimmiksi muodostuivat haastattelujen perusteella yksilön motivaatio sekä kielitaito ja aikaisempi kansainvälinen kokemus, minkä lisäksi malliin lisättiin yksilön omat tavoitteet ja odotukset vapaaehtoistyötä kohtaan. Muista tekijöistä keskeisiä oli perheen tai puolison tuen lisäksi sekä toisilta vapaaehtoisilta että vapaaehtoishjelman ja Kirkon Ulkomaanavun ulkopuolelta saatava tuki.

Onnistuneen vapaaehtoistyön osa-alueiden yhteenveto pohjautuu Shenin ja Hallin (2009, 794) ajatukseen siitä, että sellainen ekspatriaatteja ja ulkomaankomennuksia käsittelevä tutkimus, jossa perehdytään komennukselta palaamisen haasteisiin, rajaa



Kuva 9. Kokonaisvaltaisen vapaaehtoistyöprosessin onnistumisen elementit.

tarkastelun tyypillisesti komennusta edeltävien tekijöiden ja komennukselta paluun jälkeisten tapahtumien tutkimiseen, mutta jättää itse ulkomaankomennuskokemuksen syrjään. Shen ja Hall esittävät komennuksen aikaisen työhön uppoutumisen olevan keskeinen paluuprosessin menestystekijä, jossa ekspatriaatin tiiviit siteet työtehtävään, kollegoihin, organisaatioon ja sidosryhmiin ennustavat onnistumista komennukselta palatessa, mitä voidaan mitata esimerkiksi työntekijän pienentyneellä todennäköisyydellä vaihtaa organisaatiota pian kotiinpaluun jälkeen. Tässä työssä tarkastelu laajennetaan kuitenkin kattamaan koko vapaaehtoisuus lähtökoulutuksesta ulkomaanjaksoon ja paluun jälkeiseen kotimaan vapaaehtoistyöhön saakka. Vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulmasta keskeisiä onnistuneen vapaaehtoisjakson elementtejä ovat vapaaehtoistyöstä luotujen mielikuvien ja vapaaehtoistyön todellisuuden vastaavuus sekä ulkomaanjakson aikainen henkinen ja fyysinen hyvinvointi. Vapaaehtoisten kannalta ei ollut merkitystä sillä, tarjosiko etenkin henkistä tukea Kirkon Ulkomaanapu tai siihen sidoksissa ollut taho vai jokin ulkopuolinen toimija. Tällä tulisi kuitenkin olla merkitystä organisaation kannalta, sillä mikäli vapaaehtoinen aktiivisesti etsii mahdollisuuksia jakaa kokemuksiaan ja käsitellä mieltään kuormittavia seikkoja organisaation ulkopuolisen henkilön kanssa, voi organisaatiosta syntyä ulkopuoliselle kyseenalainen kuva. Edellä mainittujen lisäksi onnistuneen vapaaehtoisjakson keskeinen osa-alue on myös vapaaehtoisen mahdollisuus hyödyntää ulkomaanjaksolla oppimaansa ja tekemäänsä esimerkiksi mielekkäissä ja tuloksellisissa paluun jälkeisissä vapaaehtoistehtävissä, kuten tavoitteellisessa vaikuttamistyössä.

Vapaaehtoisten orientoituminen ja sopeutuminen vapaaehtoistyöhön yhdessä onnistuneiden vapaaehtoisjakson osa-alueiden kanssa johtavat vapaaehtoisen ja vapaaehtoisohjelman tulosten ja tavoitteiden saavuttamiseen. Vapaaehtoisohjelman ja vapaaehtoisen tavoitteiden saavuttaminen ei tapahdu toisistaan erillään, vaan ne ovat tiiviisti vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Vaikka vapaaehtoisten motiivit vapaaehtoistyön tekemiseen Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisissä vapaaehtoisohjelmissa olivatkin vahvasti individualistisia, vaatii vapaaehtoisten henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen kuitenkin onnistumista myös vapaaehtoisohjelman tavoitteiden saavuttamista niin ulkomaanjakson kuin kotiinpaluun jälkeisen vapaaehtoistyön osalta. Tämä täsmää myös Grimmin ja Needhamin (2012, 497) sekä Milletten ja Gagnén (2008, 20) toteamukseen, että vapaaehtoisille on tärkeää, että heidän tekemä työnsä edesauttaa organisaation tavoitteiden saavuttamista. Haastattelujen perusteella vapaaehtoisten näkökulmasta onnistunut vapaaehtoisjakso koostuu hyvin suunnitellusta, toteutetusta ja resursoidusta vapaaehtoistyöstä sekä ulkomaanjakson aikana että kotiinpaluun jälkeen, minkä lisäksi heidän tekemällään työllä on sekä välittömästi nähtäviä että pitkäkestoisia vaikutuksia. Tämän toteutuminen edellyttää vapaaehtoisohjelmien resursointia siten, että ulkomaanjakson lisäksi organisaatio sitoutuu fasilitoimaan ja tukemaan mielekästä vapaaehtoistyötä ulkomaanjakson jälkeen myös kotimaassa.

Kansainvälisen vapaaehtoistyön tukemista olisikin mielekästä tarkastella ulkomaanjakson sijaan kokonaisuutena, joka koostuu vapaaehtoisten valinnasta ja sitä seuraavasta lähtijäkoulutuksesta, ulkomaanjaksosta sekä kotiinpaluun jälkeisestä vapaaehtoistyöstä. Vapaaehtoisten näkökulmasta näiden neljän vaiheen välisten siirtymävaiheiden tulisi olla selkeitä, ja niissä tulisi varmistaa, että vapaaehtoisten ohjausvastuu ja resurssit siirtyvät siten, että tieto vastuiden jakautumisesta välittyy myös vapaaehtoiselle. Vapaaehtoisille etenkin OIR-ohjelmassa tulisi selkeämmin ilmaista, varmistuuko heidän valintansa ulkomaanjaksolle ennen lähtijäkoulutusta vai vasta sen jälkeen, ja vastaavasti EAPPI-vapaaehtoisten tulisi ymmärtää kotiinpaluuta seuraavan vapaaehtoistyön määrä jo ennen lähtöään ulkomaanjaksolle.

6. PÄÄTELMÄT

6.1 Johtopäätökset tuloksista

Tässä diplomityössä selvitettiin, millaista tukea vapaaehtoiset kokevat tarvitsevansa ja saavansa vapaaehtoistyöprosessin eri vaiheissa, miten Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisten vapaaehtoishjelmien vahvuuksia voidaan hyödyntää kummankin ohjelman johtamisessa sekä mitä tekijöitä kansainvälisen vapaaehtoishjelman ohjausmallissa on huomioitava. Tuen tarve vaihteli ohjelmien ja yksilöiden välillä ja sitä avataan laajasti luvussa 4. Huomion arvoista on, että vapaaehtoisten ennen ulkomaanjaksoa odottamista tuen tarpeista vain osa oli todellisia tuen tarpeita komennuksen aikana. Sen sijaan paluun jälkeen vapaaehtoiset kertoivat toivoneensa tukea asioissa, joita eivät osanneet etukäteen odottaa. Vapaaehtoishjelmien parhaat käytännöt ja niiden jakaminen käyvät esiin ohjelmille laadituissa toimenpidesuosituksissa luvussa 6.2. Vapaaehtoishjelman ohjausmallin on perustuttava ajatukseen kokonaisvaltaisesta vapaaehtoistyöprosessista, jonka onnistumisen elementit esitellään kuvassa 9.

Tulosten valossa vapaaehtoisuutta ja kansainvälisiä vapaaehtoishjelmia tulee tarkastella prosessina, jonka kaikki osat rekrytoinnista lähtijäkoulutukseen, ulkomaanjaksoon ja paluuseen sekä sitä seuraavaan vapaaehtoistyöhön kotimaassa ovat sidosteisessa ja tasapainoisessa suhteessa toisiinsa. Samaan aikaan niiden olisi kuitenkin oltava myös itsenäisiä kokonaisuuksia, joilla on omat tavoitteensa. Vapaaehtoishjelmien brändi rakentuu juuri ulkomaankomennuksen ympärille, mutta yksin onnistunut ulkomaanjakso ei takaa onnistunutta kokemusta vapaaehtoistyöstä. Hyvä vapaaehtoiskokemus perustuu mielekkääseen ja tulokselliseen vapaaehtoistyöhön, jossa vapaaehtoisen ohjaamiseen on varattu riittävästi resursseja.

Vapaaehtoishjelmien menestyksellinen johtaminen ja toimivan ohjausmallin kehittäminen vaatii sekä vapaaehtoisten ja näiden motivaation tuntemista että itse vapaaehtoisprosessin hallintaa. Näistä ensimmäinen myös vaikuttaa toiseen, sillä vapaaehtoisen omat tavoitteet ja motivaatio heijastuvat koko prosessiin. Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisiin vapaaehtoishjelmiin hakeutuu eniten alle 35-vuotiaita sekä vastikään eläkkeelle jääneitä henkilöitä, mutta Opettajat Ilman Rajoja -ohjelmassa oli myös näiden kahden välille sijoittuvia vapaaehtoisia. Vapaaehtoisten ammatillinen profiili ja kansainvälinen kokemus vaihtelevat sekä ohjelmien että ikäryhmien välillä. Nuoremmilla vapaaehtoisilla oli enemmän kokemusta ulkomailla asumisesta ja työskentelystä kuin muilla vapaaehtoisilla, ja OIR-ohjelman vapaaehtoisten koulutustausta oli homogeenisempi kuin ihmisoikeus-tarkkailijoilla.

Vapaaehtoisten ja heidän tavoitteidensa ja motivaatioidensa tunteminen vaatii ohjelma-kohtaista ammattitaitoa vapaaehtoishjelmia koordinoivilta henkilöiltä. Palkkatyössä

koetut ongelmat motivoivat tähän tutkimukseen osallistuneita vapaaehtoisia opettajia, jotka kaipaivat merkityksellisiä ja tavoitteellisia työtehtäviä. Vapaaehtoiset ihmisoikeustarkkailijat toivoivat vapaaehtoistyön lisäävän heidän ymmärrystään maailmasta ja erityisesti Israel–Palestiina-konfliktista sekä luovan mahdollisuuksia edetä palkkatyöuralla vapaaehtoisuuden jälkeen. Nämä erilaiset motivaatiot, toiveet ja tavoitteet vaativat ohjelman koordinaattoreilta erilaisia toimia eri ohjelmissa.

Kansainvälisen vapaaehtoisohjelman johtaminen prosessina sen sijaan mahdollistaa hyvien käytäntöjen jakamisen eri ohjelmien kesken. Ajantasainen, totuudenmukainen ja vapaaehtoisen sitoutumista arvostava viestintä ja yhteydenpito, vapaaehtoisen henkisestä ja fyysisestä turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista huolehtiminen, laadukas perehdytys ja ohjaus sekä vapaaehtoisen tekemän työn tulosten ja organisaatioiden tavoitteiden yhtäläisyyden osoittaminen tukevat vapaaehtoista ja synnyttävät vapaaehtoisuudesta positiivisen mielikuvan. Nämä edellä mainitut seikat nousivat esiin sekä OIR- että EAPPI-vapaaehtoisten haastatteluissa ja näihin tarpeisiin vastaamisessa oli eroja paitsi ohjelmittain, myös yksilökohtaisesti. Tätä selittää se, että vapaaehtoisia ohjaa ja heidän kanssaan työskentelee vapaaehtoisprosessin aikana useita eri henkilöitä. Vapaaehtoiselle jäävä positiivinen mielikuva on tärkeä myös organisaation maineriskin minimoimiseksi, sillä tieto vapaaehtoisohjelmista leviää markkinoinnin lisäksi tehokkaasti myös vertaisryhmien keskuudessa.

6.2 Toimenpidesuosituksat Kirkon Ulkomaanavulle

Seuraavissa taulukoissa on nostettu esiin Kirkon Ulkomaanavun kansainvälisille vapaaehtoisohjelmille haastatteluaineiston ja kirjallisuuskatsauksen perusteella muotoillut toimenpidesuosituksat. Niistä on nähtävissä, että EAPPI-ohjelman vapaaehtoiset nostivat esiin vain muutamia hyvin tarkkoja kehitysehdotuksia, jotka toistuivat useiden vapaaehtoisten haastatteluissa. Tätä selittää pitkäkestoisen ohjelman selkeä formaatti ja vakiintuneet käytännöt sekä pieni maantieteellinen alue, jolle vapaaehtoiset lähtevät tehtäviin, joiden ydin sijoituspaikkakohtaisista eroista huolimatta on hyvin samankaltainen.

Taulukko 2. Toimenpidesuosituksat EAPPI-ohjelmalle.

	EAPPI
Ennen lähtöä	<ul style="list-style-type: none"> Helsingistä ja Jerusalemissa annettavien ohjeiden yhtenäisyyden varmistaminen

	<ul style="list-style-type: none"> • mentoroinnin fasilitoiminen • paluun jälkeisen vapaaehtoistyön suunnittelu ja sen varmistaminen, että vapaaehtoiset ymmärtävät sen laajuuden
Komennuksen aikana	<ul style="list-style-type: none"> • psykososiaalinen tuki (työnohjaus, traumaterapia) jo ulkomaanjakson aikana
Paluun jälkeen	<ul style="list-style-type: none"> • vaikuttamistyön yhteisen suunnittelun ja toteutuksen fasilitointi

Opettajat Ilman Rajoja -ohjelma sen sijaan lähettää vapaaehtoisia keskenään hyvin heterogeenisiin kohdemaihin tehtäviin, jotka ovat sisällöltään erilaisia. Helsingin toimiston ohella vapaaehtoisten ohjaamisesta vastaa kunkin kohdemaan maa- tai aluetoimisto. Nämä seikat selittävät sitä, että vapaaehtoisten opettajien haastatteluaineistossa kuvaamat kehittämistarpeet olivat osittain samankaltaisia ja osittain hyvin erilaisia. Ohjelma on verrattain uusi ja hakee vielä muotoaan ja osa tämän aineiston vapaaehtoisista oli ensimmäisiä OIR-vapaaehtoisia kohdemaassaan, minkä vuoksi toimintamalleja myös luotiin sitä mukaa, kun niille tuli vapaaehtoistyön aikaan tarvetta.

Taulukko 3. Toimenpidesuosituksat OIR-ohjelmalle.

	OIR
Ennen lähtöä	<ul style="list-style-type: none"> • rekrytoinnin ja lähtijäkoulutuksen aikataulutus sekä muutoksista viestiminen • kohdemaan varmistuminen ennen lähtijäkoulutusta ja kohdemaahan perehdyttäminen osana lähtijäkoulutusta • turvallisuuskoulutuksen räätälöinti kunkin kohdemaan olosuhteisiin ja järjestäminen vasta lähdön kynnyksellä • perehdytys Kirkon Ulkomaanavun toimintaan • selkeät vastuuhenkilöt, joiden vastuualueista tieto myös vapaaehtoiselle • totuudenmukainen kuva tulevasta tehtävästä; vapaaehtoistehtävän suunnittelu yhdessä kohdemaan esimiehen ja projektin vastuuhenkilöiden kanssa
Komennuksen aikana	<ul style="list-style-type: none"> • riittävät resurssit vapaaehtoisten ohjaamiseen kohdemaassa • perehdytys työtehtävään • Kirkon Ulkomaanavun, kumppanin ja vapaaehtoisen väliset esimies- ja ohjaussuhteet oltava selkeitä
Paluun jälkeen	<ul style="list-style-type: none"> • työnohjaus ja terveystarkastus • kertyneen kokemuksen hyödyntäminen tavoitteellisessa vaikuttamistyössä • vapaaehtoisverkoston fasilitointi: palanneiden vapaaehtoisten sitouttaminen oaksi OIR-verkostoa

6.3 Työn rajoitteet ja jatkotutkimuksen aiheet

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on kiinnitettävä huomiota myös tutkimuksen ja tutkimustulosten luotettavuuteen: validiteettiin ja reliabiliteettiin. Validiteettiin liittyy useita mahdollisia kompastuskiviä: kysymyksenasettelu, syy-seuraussuhteiden osoittaminen eli sisäinen validiteetti sekä tulosten yleistettävyyden eli ulkoinen validiteetti. Tutkimuksen reliabiliteetilla taas tarkoitetaan tulosten luotettavuutta, joka osoitetaan tutkimuksen toistettavuudella. Reliabiliteetti on sitä parempi, mitä useampi tutkija kykenee saavuttamaan samat johtopäätökset samaa kysymystä samoilla metodeilla tutkiessaan. (Gray 2009, 260–263.)

Kansainvälisten vapaaehtoisten tukea on tutkittu vähän ja vain harvat tutkijat ovat lähestyneet vapaaehtoisia ekspatriaatteina. Siten tämä diplomityö ei siis liity suoraan osaksi laajempaa tieteellistä keskustelua. Tämän diplomityön rajoitteet liittyvät niin ikään haastatteluaineiston otoksen kokoon, joka rajautui pieneksi, kun haastateltavien toivottiin olevan joko parhaillaan lähtijäkoulutuksessa tai viimeisen 12 kuukauden aikana kotiin palanneiden vapaaehtoisten joukossa. Koska molemmat vapaaehtoisohjelmat ovat saman organisaation piiristä, vaatii saatujen tulosten arviointi vastaavan tutkimuksen tekemistä toisten organisaatioiden kansainvälisistä vapaaehtoisohjelmista.

Haastatteluaineiston keräämistä varten luotu kysymysrunko myös keskittyi voimakkaasti ulkomaankomennukseen siten, että kysymyssarjat oli ryhmitelty aikaan ennen ulkomaanjaksoa, komennuksen aikaan ja paluun jälkeiseen aikaan, mikä ohjasi vastausten fokusta liikaa ulkomaanjaksoon. Luvussa 6.1 mainitun vapaaehtoisprosessin tasapainoisuuden tulisi jatkossa näkyä myös tutkimuksen kysymyksenasettelussa ja aineiston keruussa.

EAPPI-ohjelma on koko historiansa ajan toiminut lukuisissa eri maissa, ja Opettajat Ilman Rajoja -ohjelman hallinnointi on siirtynyt Opetushallitukselle, jolloin OIR-vapaaehtoisten lähettämismahdollisuus avattiin myös muille toimijoille kuin Kirkon Ulkomaanavulle. Vapaaehtoisprosessin ohjaamista olisikin hyvä tutkia ohjelmien sisällä siten, että eri organisaation toimintamallit ja käytännöt saman vapaaehtoisohjelman sisällä saataisiin hyödyttämään kaikkia ohjelman piirissä toimivia tahoja.

Kansainvälisten vapaaehtoisohjelmien rahoittamiseen on useita eri tapoja. Erilaisia rahoitusmalleja ovat esimerkiksi vapaaehtoisten maksamat kertaluontoiset tai kuukausittaiset osallistumismaksut, julkiselta sektorilta, kuten opetusministeriöltä, saatu hankerahoitus tai organisaatioiden yksityinen varainhankinta, jolla vapaaehtoisten kulut katetaan. Jatko-tutkimusaiheeksi ehdotetaan sen selvittämistä, miten erilaiset vapaaehtoistyön rahoitusmallit vaikuttavat vapaaehtoisohjelmien tulosohtaukseen ja vapaaehtoisten johtamiseen.

LÄHTEET

- Al Ariss, A. & Cascio, W. F. & Paauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*. Vol. 49, s. 178–179.
- Altman, Y. & Baruch, Y. (2013).). Global Self-Initiated Corporate Careerists: What Drives Them and Implications for HRM. S. 19–29. Teoksessa: V. Vaiman & A. Haslberger (toim.): *Talent Management of Self-Initiated Expatriates. A Neglected Source of Global Talent*. UK: Palgrave Macmillan. 314s.
- Arthur, M. B. & Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 26, s. 177–202.
- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 25(19), s. 2702–2723.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 69, s. 30–47.
- Cao, L., Hirschi, A. & Deller, J. (2012). Self-initiated expatriated and their career success. *Journal of Management Development*. Vol. 31(2), s. 159–172.
- Cerdin, J.-L. & Selmer, J. (2014). Who is a self-initiated expatriate? Towards a conceptual clarity of a common notion. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 25(9), s. 1281–1301.
- Chen, H. & Morrow-Howell, N. (2015). Antecedents and Outcomes of Older Adults' Motivations to Volunteer With Experience Corps. *Research in Human Development*, Vol. 12, s. 118–132.
- Collings, D. G. (2014). Integrating global mobility and global talent management: Exploring the challenges and strategic opportunities. *Journal of World Business*. Vol. 49, s. 253–261.
- Collings, D. G. & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*. Vol. 19(4), s. 304–313.
- Cuskelly, G. & Taylor, T. & Hoyer, R. & Darcy, S. (2006). Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*. Vol. 9, s. 141–163.

- Doherty, N. & Richardson, J. & Thorn, K. (2013). Self-initiated expatriation: career experiences, processes and outcomes. *Career Development International*. Vol. 18 (1), s. 6–11.
- Eby, L. T. & Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 24, s. 689–708.
- EAPPI. (2017.) Ecumenical Accompaniment Programme for Palestine and Israel. Saata-vissa: [<https://www.eappi.fi/>]. Viitattu 21.3.2017.
- Farndale, E. & Pai, A. & Sparrow, P. & Scullion, H. (2014). Balancing individual and organizational goals in global talent management: A mutual-benefits perspective. *Journal of World Business*. Vol. 49, s. 204–214.
- Fee, A. & Karsaklian, E. (2013). Could International Volunteers Be Considered Ethical Consumers? A Cross-Discipline Approach to Understanding Motivations of Self-Initiated Expatriates. S. 88–116. Teoksessa: V. Vaiman & A. Haslberger (toim.): *Talent Management of Self-Initiated Expatriates. A Neglected Source of Global Talent*. UK: Palgrave Macmillan. 314s.
- Gray, D. E. (2009). *Doing Research in the Real World*. 2. painos. Gosport, Iso-Britannia: Sage Publications. 604s.
- Grimm, K.E. & Needham, M.D. (2012). Moving Beyond the "I" in Motivation: Attributes and Perceptions of Conservation Volunteer Tourists. *Journal of Travel Research*. Vol. 51 (4), s. 488–501.
- Harrison, E. C. & Michailova, S. (2013). Female Self-Initiated Expatriates in the United Arab Emirates: An Unexpected Trifecta. S. 117–135. Teoksessa: V. Vaiman & A. Haslberger (toim.): *Talent Management of Self-Initiated Expatriates. A Neglected Source of Global Talent*. UK: Palgrave Macmillan. 314s.
- Haslberger, A. & Vaiman, V. (2013). Self-Initiated Expatriates: A Neglected Source of Global Talent Flow. S. 1–18. Teoksessa: V. Vaiman & A. Haslberger (toim.): *Talent Management of Self-Initiated Expatriates. A Neglected Source of Global Talent*. UK: Palgrave Macmillan. 314s.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2009). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus. 213s.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2004). *Tutki ja kirjoita*. 4. laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 436s.

- Hudson, S. & Inkson, K. (2006). Volunteer overseas development workers: the hero's adventure and personal transformation. *Career Development International*. Vol 11(4), s. 304–320.
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. Vol. 14 (2), s. 167–187.
- Inkpen, A. & Tsang, E. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review*. Vol. 30(1), s. 146–165.
- Inkson, K. & Arthur, M. B. (2001). How to Be a Successful Career Capitalist? *Organizational Dynamics*. Vol. 30(1), s. 48–61.
- Kirkon Ulkomaanapu. (2017a). Historia. Saatavissa: [<https://www.kirkonulkomaanapu.fi/tietoa-meista/historia/>]. Viitattu 20.3.2017.
- Kirkon Ulkomaanapu. (2017b). Tietoa meistä. Saatavissa: [<https://www.kirkonulkomaanapu.fi/tietoa-meista>]. Viitattu 20.3.2017.
- Kirkon Ulkomaanapu. (2017c). Vuosikertomus 2015. Saatavissa: [https://www.kirkonulkomaanapu.fi/wp-content/uploads/2014/01/KUA_vk_suomi_final.pdf?x80383]. Viitattu 21.3.2017.
- Kuula, A. & Tiitinen, S. (2010). Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander ja M. Hyvärinen (toim.): *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 469s.
- McDonnell, A. & Scullion, H. (2013). Self-Initiated Expatriates' Adjustment: A Neglected Terrain. S. 136–158. Teoksessa: V. Vaiman & A. Haslberger (toim.): *Talent Management of Self-Initiated Expatriates. A Neglected Source of Global Talent*. UK: Palgrave Macmillan. 314s.
- McKeown, T. & Lindorff, M. (2011). Temporary Staff, Contractors, and Volunteers: The Hidden Workforce in Victorian Local Government. *Australian Journal of Public Administration*. Vol 70 (2), s. 185–201.
- McNulty, Y. (2013). Are Self-Initiated Expatriates Born or Made? Exploring the Relationship between SIE Orientation and Individual ROI. S. 30–58. Teoksessa: V. Vaiman & A. Haslberger (toim.): *Talent Management of Self-Initiated Expatriates. A Neglected Source of Global Talent*. UK: Palgrave Macmillan. 314s.
- McNulty, Y. & Tharenou, P. (2004). Expatriate return on investment: A definition and antecedents. *Journal of International Studies of Management and Organization*. Vol. 34(3), s. 68–95.

- Mellahi, K. & Collings, D. G. (2010). The barriers to effective global talent management: The example of corporate elites in MNEs. *Journal of World Business*. Vol. 43, s. 143–149.
- Millette, V. & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motiv Emot*. Vol. 32, s. 11–22.
- Mäkelä, K. & Brewster, C. (2009). Interunit interaction contexts, interpersonal social capital, and the differing levels of knowledge sharing. *Human Resource Management*. Vol. 48, s. 591–613.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*. Vol. 23, s. 242–266.
- Nikander, P. (2010). Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander ja M. Hyvärinen (toim.): *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 469s.
- Okun, M. A. & Barr, A. & Herzog, A. R. (1998). Motivation to Volunteer by Older Adults: A Test of Competing Measurement Models. *Psychology and Aging*. Vol. 13 (4), s. 608–621.
- Opettajat Ilman Rajoja. (2017.) Mikä on Opettajat Ilman Rajoja? Saatavissa: [<https://www.opettajatilmanrajoja.fi/mika-on-opettajat-ilman-rajoja/>]. Viitattu 21.3.2017.
- Rehberg, W. (2005). Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. Vol. 16 (2), s. 109–122.
- Richardson, J. & McKenna, S. & Dickie, C. & de Gama, N. (2013). The Organizational Self-Initiated Expatriate: A Case Study of a Professional Services Firm. S. 59–87. Teoksessa: V. Vaiman & A. Haslberger (toim.): *Talent Management of Self-Initiated Expatriates. A Neglected Source of Global Talent*. UK: Palgrave Macmillan. 314s.
- Rothwell, A. & Charleston, B. (2013). International volunteering: employability, leadership and more. *Education + Training*. Vol. 55(2), s. 159–173.
- Shen, Y. & Hall, D. T. (2009). When expatriates explore other options: Retaining talent through greater job embeddedness and repatriation adjustment. *Human Resource Management*. Vol. 48(5), s. 793–816.

- Sparrow, P. R. & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*. Vol. 25, s. 249–263.
- Suutari, V. & Brewster, C & Tornikoski, C. (2013). The Careers of Self-Initiated Expatriates. S. 159–180. Teoksessa: V. Vaiman & A. Haslberger (toim.): *Talent Management of Self-Initiated Expatriates. A Neglected Source of Global Talent*. UK: Palgrave Macmillan. 314s.
- Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. (2009). Johdanto. Teoksessa Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. 2. painos. Tampere: Vastapaino. 310s.
- Tung, R. L. (2016). New perspectives on human resource management in a global context. *Journal of World Business*. Vol. 51, s. 142–152.
- Vaiman, V. & Haslberger, A. & Vance, C. M. (2015). Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management. *Human Resource Management Review*. Vol. 25, s. 280–286.
- Vaiman, V. & Scullion, H. & Collings, D. (2012). Talent management decision making. *Management Decision*. Vol. 50 (5), s. 925–941.
- Wilson, John. (2000). Volunteering. *Annual Review Sociology*. Vol. 26, s. 215–240.
- Yeung, A.-B. (2004). The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations*. Vol. 15 (1), s. 21–45.
- Yin, R. K. (2009). *Case Study Research: Design and Method*. 4. painos. Thousand Oaks, Kalifornia: Sage Publications. 219s.

LIITTEET (2 KPL)

LIITE A: LÄHTEVIEN VAPAAEHTOISTEN HAASTATTELU-RUNKO

Tausta

Nimi

Ikä

Minkä ohjelman kautta lähdössä

Millainen koulutus sinulla on?

Millaisesta elämäntilanteesta lähdet vapaaehtoistyöhön? (työ, opiskelu, eläkkeellä jne)

Millainen työkokemus sinulla on?

Motivaatio

Mikä sai sinut lähtemään XX ohjelman vapaaehtoiseksi?

Mitä annettavaa sinulla on?

Mitä koet saavasi komennuksesta?

Miten kuvailet suhdettasi Kirkon Ulkomaanapuun?

Miksi tahdot tehdä vapaaehtoistyötä?

Kohdemaaj ja olosuhteet

(Milloin olet lähdössä vapaaehtoistyöhön?)

Minne olet lähdössä vapaaehtoistyöhön?

Milloin sinulle selvisi, minne olet lähdössä vapaaehtoistyöhön?

Mitä tietoa ja kokemusta sinulla on kyseisestä maasta?

Mitä tiedät työskentelyolosuhteista?

Mitä olet kuullut aikaisemmilta vapaaehtoisilta/tuttaviltasi/muilta?

Mitä tietoa sinulla ei ole? Mitä tietoa kaipaisit?

Miten olet varautunut lähtöön?

Miten olet varustautunut työhön ja kohdemaan olosuhteisiin?

Käytännön järjestelyt

Miten käytännön järjestelyt on hoidettu?

Miten lennot ja vakuutukset on järjestetty?

Mitä tiedät tulevasta asunnostasi?

Millaista perehdytystä olet saanut turvallisuuskysymyksissä?

Millaisia kysymyksiä sinulla on tulevasta arjesta ja käytännön järjestelyistä?

Millaista perehdytystä olisit kaivannut käytännön järjestelyihin?

Millaista tukea kaipaat käytännön järjestelyihin?

Ennen lähtöä

Mitä odotat komennukselta?

Millaista tukea ja koulutusta olet saanut Kirkon Ulkomaanavulta ennen lähtöäsi?

Millaisia kysymyksiä sinulla on vapaaehtoistyöhön ja -tehtäviisi liittyen?

Millaista tietoa koet tarvitsevasi?

Mistä saat tietoa?

Mistä muualta kuin Kirkon Ulkomaanavusta olet saanut tietoa?

Millaista tukea toivot Kirkon Ulkomaanavulta ennen kuin lähdet?

Komennuksen aikana

Millaisia haasteita odotat kohtaavasi komennuksen aikana?

Millaista tukea toivot Kirkon Ulkomaanavulta?

Millaista tukea toivot Ulkomaanavun maatoimistolta kohdemaassa?

Entä Helsingin toimistolta?

Toivotko tukea joltain muulta taholta? Keneltä?

Mitä huolia tai pelkoja sinulla on komennukseen liittyen?

Komennuksen jälkeen

Millaisia odotuksia sinulla on Suomeen paluun suhteen?

Millaisia haasteita Suomeen palaamiseen liittyy?

Mitä toivot Kirkon Ulkomaanavulta?

Miten ajattelet vapaaehtoistyön näkyvän elämässäsi paluusi jälkeen?

Mitä muuta haluaisit kertoa?

LIITE B: PALAAVIEN VAPAAEHTOISTEN HAASTATTELU-RUNKO

Tausta

Nimi

Ikä

Millaisesta elämäntilanteesta lähdet vapaaehtoistyöhön? (työ, opiskelu, eläkkeellä jne)

Millainen työkokemus sinulla on?

Millainen koulutus sinulla on?

Minkä ohjelman kautta olit vapaaehtoisena?

Missä ja milloin olit vapaaehtoisena?

Kuinka kauan paluustasi on?

Kohdemaaj ja olosuhteet

Mitä tietoa ja kokemusta sinulla oli kyseisestä maasta?

Mitä tiesit työskentelyolosuhteista?

Mitä olit kuullut aikaisemmilta vapaaehtoisilta/tuttaviltasi/muilta?

Miten olit varautunut lähtöön?

Miten olit varustautunut työhön ja kohdemaan olosuhteisiin?

Mitä tietoa olisit näin jälkikäteen ajatellen tarvinnut?

Käytännön järjestelyt

Nyt kun tiedät, millaista työ oli ja tunnet paikalliset olosuhteet...

Miten käytännön järjestelyt oli hoidettu?

Mitä tiesit tulevasta asunnostasi?

Miten saamasi turvallisuuskoulutus vastasi paikallisia olosuhteita?

Millaista perehdytystä olisit kaivannut arkeen ja käytännön järjestelyihin?

Ennen lähtöä

Muistele hetki odotuksiasi ja ajatuksiasi ennen lähtöä.

Mitä odotit komennukselta? Miten odotukset vastasivat todellisuutta?

Miten Kirkon Ulkomaanavun tarjoama koulutus vastasi työn ja arjen haasteita?

Millaisia kysymyksiä sinulla oli arjesta ja työstä ennen lähtöäsi?

Millaista tietoa olisit näin jälkikäteen ajateltuna tarvinnut?

Mistä olisit voinut tarvitsemasi tiedon saada?

Millaisia huolia ja pelkoja sinulla oli ennen komennusta? Mitä ajattelet niistä nyt Suomeen palattuasi?

Miten Kirkon Ulkomaanapu voisi tukea lähtijöitä nykyistä paremmin ennen komennukselle lähtemistä?

Komennuksen aikana

Millaisia haasteita sinulla oli komennuksella?

Millaista tukea sait Kirkon Ulkomaanavulta? Millaista tukea olisit toivonut?

Millaista tukea sait Ulkomaanavun maatoimistolta kohdemaassa? Millaista tukea toivoit?

Entä Helsingin toimistolta?

Saitko tukea joltain muulta taholta?

Komennuksen jälkeen

Millaisia odotuksia sinulla oli Suomeen paluun suhteen?

Millaisia haasteita Suomeen palaamiseen on liittynyt ja liittyy?

Mitä toivot Kirkon Ulkomaanavulta?

Muita kysymyksiä

Millaisena näet muiden vapaaehtoisten roolin omalle jaksamisellesi komennuksen eri vaiheissa?

Miten aiempi työkokemuksesi tai urasi tuki sinua komennuksen eri vaiheissa?

Miten vapaaehtoistyö näkyy ammattiurallasi vapaaehtoistyöjakson jälkeen?

Miten ajattelet vapaaehtoistyön näkyvän elämässäsi tästä eteenpäin?

Lähtisitkö uudestaan?

Mitä muuta haluaisit kertoa?